

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Zaměstnanecké benefity ve vybrané společnosti
Employee Benefits in Selected Company

| | |
|---------------------------|----------------------------|
| Student: | Tereza Masiariková |
| Vedoucí bakalářské práce: | Ing. Yveta Pšenková, Ph.D. |

Ostrava 2013

Zadání bakalářské práce

Student: **Tereza Masiariková**
Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: 6202R049 Účetnictví a daně
Specializace: 00 Účetnictví a daně
Téma: **Zaměstnanecské benefity ve vybrané společnosti**
Employee Benefits in Selected Company

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Teoretické aspekty zaměstnanecských benefitů
3. Představení a charakteristika vybrané společnosti
4. Praktická aplikace ve vybrané společnosti
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

KOLEKTIV AUTORŮ. *Meritum Mzdy 2012*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. 780 s. ISBN 978-80-7357-749-0.

KOVALÍKOVÁ, Hana. *Vnitřní směrnice*. 6. vyd. Olomouc: ANAG, 2008. 239 s. ISBN 978-80-7263-448-4.

VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2012*. 15. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. 446 s. ISBN 978-80-247-4101-7

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Yvetta Pšenková, Ph.D.**

Datum zadání: 23.11.2012

Datum odevzdání: 10.05.2013

Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem celou práci vypracovala samostatně a příloha č. 1 mi byla poskytnuta společností Okin BPO.

V Ostravě dne 10. 5. 2013

.....*Tereza Masiariková*.....

Tereza Masiariková

Obsah

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | ÚVOD | 5 |
| 2 | TEORETICKÉ ASPEKTY ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ | 7 |
| 2.1 | Charakteristika | 7 |
| 2.2 | Význam benefitů a jejich členění | 7 |
| 2.3 | Poskytování benefitů | 10 |
| 2.4 | Cafeteria systém | 12 |
| 2.5 | Trendy v poskytování zaměstnaneckých benefitů | 16 |
| 2.6 | Rizika benefitů | 18 |
| 2.7 | Jednotlivé typy zaměstnaneckých benefitů | 18 |
| 2.7.1 | Stravování zaměstnanců | 18 |
| 2.7.2 | Vzdělávání zaměstnanců | 20 |
| 2.7.3 | Služební automobil i k soukromým účelům | 22 |
| 2.7.4 | Kultura a sport | 23 |
| 2.7.5 | Občerstvení a nealkoholické nápoje na pracovišti | 24 |
| 2.7.6 | Doprava zaměstnanců do zaměstnání | 25 |
| 2.7.7 | Dary pro zaměstnance | 25 |
| 2.7.8 | Půjčky pro zaměstnance | 26 |
| 3 | PŘEDSTAVENÍ A CHARAKTERISTIKA VYBRANÉ SPOLEČNOSTI | 28 |
| 3.1 | Okin Group, a.s. | 28 |
| 3.2 | Základní údaje o společnosti | 28 |
| 3.3 | Divize Okin BPO | 30 |
| 3.3.1 | Organizační struktura | 31 |
| 3.3.2 | Zaměstnanci | 32 |
| 3.4 | Zaměstnanecké benefity v Okin BPO | 33 |
| 3.4.1 | Informační systémy pro zaměstnance | 38 |
| 4 | PRAKTICKÁ APLIKACE VE VYBRANÉ SPOLEČNOSTI | 39 |
| 4.1 | Analýza dotazníkového šetření | 39 |
| 4.2 | Návrhy a doporučení v oblasti zaměstnaneckých benefitů | 47 |
| 4.2.1 | Zavedení Cafeteria systému | 48 |
| 4.2.2 | Navrhované benefity | 50 |
| 4.2.3 | Návrh konkrétního efektivnějšího řešení pro společnost Okin BPO | 52 |
| 5 | ZÁVĚR | 54 |

| | |
|--|----|
| Seznam použité literatury | 56 |
| Seznam zkratek | 58 |
| Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce | |
| Seznam příloh | |
| Přílohy | |

1 ÚVOD

Problematika zaměstnaneckých benefitů je v současnosti velmi aktuální. Míra nezaměstnanosti v České republice je stále vysoká, paradoxem však je fakt, že podniky, jejichž množství se na trhu neustále zvyšuje, mezi nezaměstnanými nenacházejí pro obsazení svých pozic takové pracovníky, které by potřebovaly. Pracovníků, kteří by disponovali požadovanou kvalifikací a vzděláním, není totiž mnoho. Narůstá sice počet absolventů, kteří by podniky mohli uspokojit, avšak překážkou zde může být nedostatek požadované praxe. Vhodný nástroj pro podniky pak představují právě zaměstnanecké benefity. Díky správnému nastavení jejich skladby roste konkurenceschopnost podniku a zvyšuje se jeho atraktivnost pro potenciální schopné pracovníky.

Podniky jsou však v dnešní době také nuceny stále více zohledňovat daňovou úsporu, která plyne z poskytování zaměstnaneckých benefitů, aby pro ně byly skutečně výhodné, ale zároveň plnily svou funkci, tedy byly motivující a atraktivní pro zaměstnance.

Cílem této bakalářské práce je analyzovat současnou koncepci zaměstnaneckých benefitů ve společnosti Okin BPO a navrhnout dosud nevyužívané benefity a efektivní změny v poskytování těchto benefitů.

Práce je rozdělena do tří částí. V první části bude nahlédnuto do problematiky zaměstnaneckých benefitů jako takových. Popsání jejich charakteristiky a zejména vysvětlení významu, který mají jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance. Dále bude v této části uvedeno členění benefitů se zaměřením na různá hlediska. Vyjmenovány budou také jednotlivé druhy zaměstnaneckých benefitů, jejich podrobnější popis a zmínění daňového hlediska.

V druhé části bude nejprve charakterizována společnost Okin Group, a.s. a následně podrobněji charakterizována jedna z divizí této společnosti, a to Okin BPO, která byla vybrala pro aplikaci praktické části této bakalářské práce. Zaměření bude na organizační strukturu společnosti, vzdělanostní strukturu zaměstnanců a v neposlední řadě na zaměstnanecké benefity, které společnost Okin BPO poskytuje svým zaměstnancům. Dále zde bude přiblížen způsob jejich poskytování ze strany společnosti, podmínky pro jejich nárok a způsob informování zaměstnanců.

Třetí část je věnována praktické aplikaci ve společnosti Okin BPO. Konkrétně vyhodnocení zjištěných informací z dotazníkového šetření od samotných zaměstnanců společnosti a následným návrhům a doporučením v této oblasti.

Při zpracování bakalářské práce byla použita metoda popisu, analýzy, dedukce a metoda dotazníkového šetření.

2 TEORETICKÉ ASPEKTY ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

2.1 Charakteristika

Slovo benefit se v současnosti používá v mnoha významech. Záleží na konkrétním pohledu a tématice. Obecně jako benefit označujeme výhodu nebo prospěch plynoucí z účasti na nějakém vztahu. Tato práce je zaměřena na zaměstnanecké benefity.

Je to peněžní i nepeněžní plnění zaměstnavatele poskytované zaměstnancům mimo mzdu na základě zaměstnaneckého poměru. Z právního hlediska na ně není nárok. Zaměstnavatelé je poskytují dobrovolně a zcela podle svého uvážení. Zaměstnanecké benefity jsou součástí smluv mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, mohou být také upraveny ve vnitřním předpise zaměstnavatele.

Náklady spojené s benefity nese zaměstnavatel, který vyčlení určitou částku z rozpočtu, kterou však nevyplatí zaměstnancům ve formě peněz, ale použije ji na nákup různých produktů či služeb, které mohou zaměstnanci využívat, a protože mají benefity v mnoha případech zvýhodněný daňový a odvodový režim, je toto plnění preferováno oběma stranami, tedy zaměstnavatelem i zaměstnancem.¹

2.2 Význam benefitů a jejich členění

Poskytování různých peněžních i nepeněžních plnění je v současné době čím dál tím rozšířenější. Důvodem je zvyšující se nedostatek kvalifikovaných a kvalitních zaměstnanců a proto se firmy snaží tyto zaměstnance přilákat poskytováním široké škály zaměstnaneckých benefitů poskytovaných vedle mzdy.

Balíček poskytovaných benefitů je tedy v současnosti nezbytnou součástí motivace zaměstnanců a je také jedním z významných rozhodovacích faktorů pro zaměstnance, kteří zvažují více pracovních nabídek. Tyto výhody jsou totiž velmi často zaměstnanci hodnoceny daleko více než motivace jen formou mzdy.²

¹ PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. 1. vyd. Praha: Leges, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.

² MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 2. vyd. Praha: ASPI, 2008. 156 s. ISBN 978-80-7357-368-3.

Výhodami pro zaměstnance se zaměstnavatel snaží působit na jejich spokojenost, na posílení vědomí sounáležitosti zaměstnance s firmou. Mnohdy jsou tato mimomzdová plnění zaměstnavatele zaměřena i k posílení rovnováhy pracovního a soukromého života zaměstnance. Za tímto účelem se klade důraz na tzv. volnočasové aktivity zaměstnance. Udržování rovnováhy mezi životem a prací nejen zvyšuje motivaci a spokojenost zaměstnanců, ale také zvyšuje jejich výkonnost, snižuje pracovní neschopnost a zlepšuje jejich přístup k zákazníkům. Odpočatí, spokojení a správně motivovaní zaměstnanci jsou více produktivní.³

Zaměstnanecké výhody můžeme dělit podle nejrůznějších kritérií. Nejčastěji se používá rozdělení do následujících čtyř skupin.

Výhody sociální – důchodové připojištění hrazené zcela nebo zčásti organizací, životní pojištění, podnikové půjčky a ručení za půjčky, příspěvky na rekreaci dětí.

Výhody zkvalitňující využívání volného času – kulturní a sportovní aktivity, organizování dotovaných zájezdů, nabídka nebo dotování rekreace pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky.

Výhody mající vztah k práci – patří zde stravování, podnikové parkoviště, poskytování pracovního oděvu.

Výhody spojené s postavením v organizaci (poziční zaměstnanecké výhody) – firemní automobily pro vedoucí zaměstnance, používání automobilů i pro soukromé účely, přidělení mobilního telefonu apod.⁴

Z hlediska jejich daňové a odvodové výhodnosti se dělí

- **na mimořádně výhodné** – benefity, které jsou daňovým výdajem na straně zaměstnavatele, osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob na straně zaměstnance a nejsou součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného,
- **s dílčí výhodností (částečně výhodné)** – jež jsou např. daňovým výdajem na straně zaměstnavatele, daňovým příjmem jako příjem ze závislé činnosti na straně zaměstnance a nejsou součástí základu pro odvod pojistného, nebo v jiném případě např. nejsou daňovým výdajem na straně zaměstnavatele, osvobozeny od daně

³ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 2. vyd. Praha: ASPI, 2008. 156 s. ISBN 978-80-7357-368-3.

⁴ HORVÁTHOVÁ, Petra a Andrea ČOPÍKOVÁ. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. Ostrava: VŠB-Technická univerzita Ostrava, 2010. 142 s. ISBN 978-80-248-2264-8.

z příjmů fyzických osob na straně zaměstnance a nejsou součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Z hlediska věcného rozlišujeme benefity orientované

- **na bezprostřední podporu zaměstnaneckého vztahu související s pracovním zařazením** – zejména v oblastech s horší dopravní obslužností nebo nedostatkem zaměstnanců s příslušnou profesí, např. poskytnutí vozidla i pro soukromé účely zaměstnance,
- **na osobní kvalifikační rozvoj a vzdělávání zaměstnanců** – benefity, které jsou významné i z hlediska konkurenceschopnosti zaměstnavatele (je to tvorba znalostního potenciálu zaměstnavatele i zaměstnanců), např. jazykové kurzy, vzdělávací kurzy a výuka,
- **na zdravotní aspekty života zaměstnanců** – závodní lékařská péče, vakcíny proti chřipce, poskytnutí zdravotní obuvi, příspěvek na dovolenou nebo týden dovolené navíc, manželské poradenství atd.,
- **na sociální aspekty života zaměstnanců** – podpory a půjčky v obtížných či složitějších sociálních situacích,
- **na benefity pro volný čas** – benefity charakteru sportovního a kulturního, např. vstupy do sportovních zařízení.

Z hlediska charakteru výdajů na straně zaměstnavatele

- **finanční** – zaměstnavatel na poskytnutý benefit vydává finanční prostředky, např. příspěvek na dovolenou,
- **nefinanční** – benefit je poskytován bez finančního výdaje zaměstnavatele, např. poskytování vlastních výrobků či služeb zaměstnancům za cenu nižší než cenu obvyklou.

Z hlediska formy příjmu na straně zaměstnance

- **peněžní** – zaměstnanec přímo obdrží příslušnou finanční částku,
- **nepeněžní (též označovány jako nepřímé odměny)** – bezplatné či zvýhodněné služby poskytované zaměstnancům zejména v oblasti zdravotní, rekreační, sportovní, kulturní či poskytnutí vozidla i pro soukromé účely zaměstnance.

Při poskytování benefitů finančních může docházet k různým kombinacím. Například benefity plnění finanční peněžní a benefity plnění finanční nepeněžní, viz Tab. 2.1.

Tab. 2.1 – Finanční peněžní a nepeněžní zaměstnanecké benefity

| FINANČNÍ PENĚŽNÍ ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY | FINANČNÍ NEPENĚŽNÍ ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Příspěvek zaměstnavatele na rekreaci zaměstnance – obdržení finanční částky | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Příspěvek zaměstnavatele na rekreaci zaměstnance ve formě možnosti používat rekreační zařízení |

Zdroj: PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. 1. vyd. Praha: Leges, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.

Z jiného hlediska

- **úhrnné (plošné)** – relativně stabilnější benefity, které čerpají v úhrnu všichni zaměstnanci či většina z nich, např. příspěvek na stravování, příspěvek na penzijní připojištění nebo životní pojištění,
- **volitelné** – více pružnější, flexibilní a širší nabídka benefitů, z nichž si zaměstnanec, při dodržení podmínek stanovených pro jejich čerpání, sám vybírá.

Z hlediska času

- **jednorázové (okamžité)** – poskytnutí bezúročné půjčky nebo sociální výpomoci,
- **krátkodobé** – příspěvek na stravování a nápoje,
- **dlouhodobé** – příspěvek na penzijní připojištění nebo životní pojištění.

Z hlediska jejich diferenciací

- podle charakteru činnosti zaměstnance a jejího vlivu na jeho zdraví,
- zastávané funkce (postavení, pozice) v zaměstnanecké struktuře,
- podle počtu odpracovaných let zaměstnance u zaměstnavatele atp.⁵

2.3 Poskytování benefitů

Nárok na poskytované benefity není pro všechny zaměstnance stejný. Mezi benefity, které jsou poskytovány zpravidla všem zaměstnancům firmy, patří např. příspěvky na

⁵ PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. 1. vyd. Praha: Leges, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.

stravování, příspěvky na sportovní a kulturní akce, příspěvky na vzdělávací kurzy a školení, občerstvení na pracovišti, dary k životním a jiným výročím. Do skupiny benefitů, které jsou určeny pouze vybrané skupině zaměstnanců, se zahrnuje používání služebního auta i pro soukromé účely (manažerské auto), poskytování zaměstnaneckých akcií, zajišťování nebo hrazení dopravy do zaměstnání a ze zaměstnání. Individuálně jednotlivým zaměstnancům jsou pak poskytovány podpory při živelné pohromě, při dlouhodobé nemoci, při nepříznivé finanční či sociální situaci zaměstnance.⁶

Financování zaměstnaneckých benefitů je možné z různých zdrojů

- ze sociálního fondu nebo obdobného fondu ze zisku po zdanění,
- na vrub daňově uznatelných výdajů (nákladů) zaměstnavatele,
- na vrub nedaňově uznatelných výdajů (nákladů) zaměstnavatele,
- státní podniky mohou financovat benefity také z prostředků fondu kulturních a společenských potřeb.

Zaměstnanecké benefity mohou být

- osvobozené od daně z příjmů ze závislé činnosti na straně zaměstnance,
- podléhají zdanění daní z příjmů ze závislé činnosti z tzv. superhrubé mzdy na straně zaměstnance,
- zahrnované do daňových výdajů (nákladů) na straně zaměstnavatele,
- zahrnované do nedaňových výdajů (nákladů) na straně zaměstnavatele,
- nezahrnované do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění,
- zahrnované do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění.⁷

Fixní a flexibilní systém

Zaměstnanecké benefity mohou zaměstnavatelé poskytovat fixním a flexibilním způsobem.

Fixní

⁶ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 2. vyd. Praha: ASPI, 2008. 156 s. ISBN 978-80-7357-368-3.

⁷ HORVÁTHOVÁ, Petra a Andrea ČOPÍKOVÁ. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. Ostrava: VŠB-Technická univerzita Ostrava, 2010. 142 s. ISBN 978-80-248-2264-8.

Fixní systém benefitů spočívá v tom, že zaměstnavatel sám stanoví základní zaměstnanecké benefity pro všechny zaměstnance, např. celofiremní jazykové kurzy, a je pouze na nich, zda tyto benefity využijí či nikoliv. Tyto fixní zaměstnanecké výhody dnes již nestačí a po čase dokonce přestávají plnit svou motivační funkci. Zaměstnanci si na ně totiž relativně brzy zvyknou a začnou je považovat za automatickou součást své odměny.

Úskalím tohoto systému je to, že zaměstnavatel investuje finanční prostředky do programu zaměstnaneckých výhod, které však nemusí odpovídat zájmům a potřebám všech zaměstnanců, ne každý zaměstnanec chce například chodit do plaveckého bazénu nebo na tenisový kurt nebo se učit cizí jazyk.⁸

Flexibilní

Flexibilní systém benefitů, bez kterého se na vysoce konkurenčních trzích práce dnes již nelze obejít, umožňuje zaměstnancům vybrat si v rámci stanovené firemní nabídky ty benefity, které jim nejvíce vyhovují. Tyto systémy jsou také známy jako tzv. cafeteria.⁹ Při výběru benefitů vychází zaměstnanec z bodově ohodnocené příslušné zaměstnanecké výhody a z celkové výše bodů, které mu přiděluje zaměstnavatel podle nejrůznějších kritérií k čerpání benefitů. Flexibilní systém zaměstnaneckých výhod tedy dokáže postihnout celé spektrum nejrůznějších zájmů zaměstnanců, pružně na ně reagovat a nabídnout zaměstnanci svobodnou volbu při výběru mimopracovních aktivit podle jeho momentálních preferencí.

Zřídit ucelený a pružný systém volitelných zaměstnaneckých výhod, ale často představuje pro zaměstnavatele poměrně vysoké náklady na implementaci a následnou správu systému a především značnou administrativní zátěž.¹⁰

2.4 Cafeteria systém

Cafeteria systém je jedním z nejpoblárnějších způsobů poskytování zaměstnaneckých benefitů. Jde o systém volitelných zaměstnaneckých výhod. Jak již bylo řečeno, skutečný benefit si volí zaměstnanec sám, podobně jako na jídelním lístku v bufetu či jídelně. Podle této skutečnosti si tento systém volitelných zaměstnaneckých výhod také vypůjčil svůj název.

⁸ Sodexo [online]. Moderní trendy a vývoj v oblasti zaměstnaneckých benefitů. 2005. Dostupné z: <http://www.sodexo.cz/czcz/media/napsali-o-nas/financni-management.asp>

⁹ Cafeteria (z angl.) bufet, restaurace se samoobsluhou – v tomto významu nejlépe „volný výběr“.

¹⁰ Sodexo [online]. Moderní trendy a vývoj v oblasti zaměstnaneckých benefitů. 2005. Dostupné z: <http://www.sodexo.cz/czcz/media/napsali-o-nas/financni-management.asp>

Tento systém by se dal nazvat tzv. věrnostním programem pro zaměstnance, v němž zaměstnanci sbírají co nejvíce bodů, kreditů či virtuálních peněz, které mohou následně utratit za libovolný benefit z široké nabídky. Zaměstnavatel předem stanoví výčet odměn i jejich cenu.

Je obvyklé, že všichni zaměstnanci mají přístup ke všem odměnám, nicméně někdy je strategičtější extrémně „bodově drahé“ odměny zaměstnancům, kteří na ně nemají šanci reálně dosáhnout, raději neukazovat.¹¹

Implementace Cafeteria systému

Zavedení Cafeteria systému se skládá ze tří důležitých kroků.

1. Efektivní nastavení Cafeteria systému

Dvě klíčové funkce Cafeteria systému jsou odměna a motivace. Aby obě fungovaly, je třeba systém správně nastavit. Měl by existovat fixní měsíční přiděl bodů, který by byl chápán jako odměna. Stejně tak by měly být body přidělovány v přímé závislosti na pracovní výkon zaměstnance, jako nástroj motivace.

Např. zaměstnanec by měl na své pracovní pozici měsíčně jistých 20 bodů, dalších 5 bodů by mohl získat za práci nad rámec pracovních povinností, dalších 10 bodů za získání nového zákazníka a dalších 10 bodů za dokončení důležitého projektu. Zaměstnanec by měl po přidělení těchto bodů od zaměstnavatele vědět, za co přesně je dostal. Je to totiž vyjádření díku a odměny za odvedenou práci.

2. Co zařadit do Cafeteria systému

Dalším důležitým krokem je výběr odměn, které budou do systému zahrnuty. Zaměstnavateli se zde vyplatí dělat pravidelné průzkumy mezi zaměstnanci, aby zjistil jejich aktuální potřeby a preference, na základě kterých by měl být připraven složení odměn flexibilně měnit. I sledování nových trendů je zde nutností.

Cafeteria systém funguje na stejném principu jako internetové obchody. Zaměstnavatel vytváří internetový obchod s odměnami pro své zaměstnance. Stejně jako u

¹¹ ZIKMUND, Martin. *Internetový časopis BusinessVize.cz* [online]. Cafeteria systém – odměny pro zaměstnance podle jejich gusta. 2010. Dostupné z: <http://www.businessvize.cz/motivace/cafeteria-system-odmeny-pro-zamestnance-podle-jejich-gusta>

klasického internetového obchodu jde o to, aby zde zákazníci (v tomto případě zaměstnanci) chtěli nakupovat. Proto je potřeba udržovat nabídku neustále obsahově, ale i cenově atraktivní.

3. Realizace Cafeteria systému

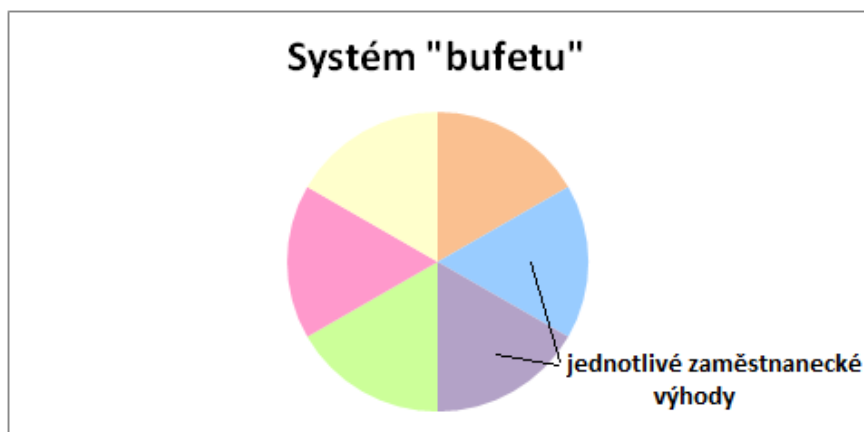
Posledním krokem je realizace samotného podpůrného IT systému. Do systému je nutné zakomponovat také systém správy a přidělování bodů, což může pro firmy znamenat problém. Z toho důvodu někdy firmy přistupují k tomu, převést správu Cafeteria systému na externího dodavatele.

Na trhu dnes již existuje mnoho firem, které se zabývají úplným outsourcingem v této oblasti. Firma si tak nemusí zajišťovat nikde objednávky a dodávky zboží, vyjednávat ceny apod. Na druhou stranu se ale díky outsourcingu může připravit o možnost flexibilní úpravy cen a nabízených odměn.¹²

Varianty Cafeteria systému

Systém „bufetu“ – výčet zaměstnaneckých výhod, které si mohou zaměstnanci vybírat do výše svého zaměstnaneckého účtu, tedy podle počtu jejich bodů (viz Obr. 2.1).¹³

Obr. 2.1 – Systém „bufetu“



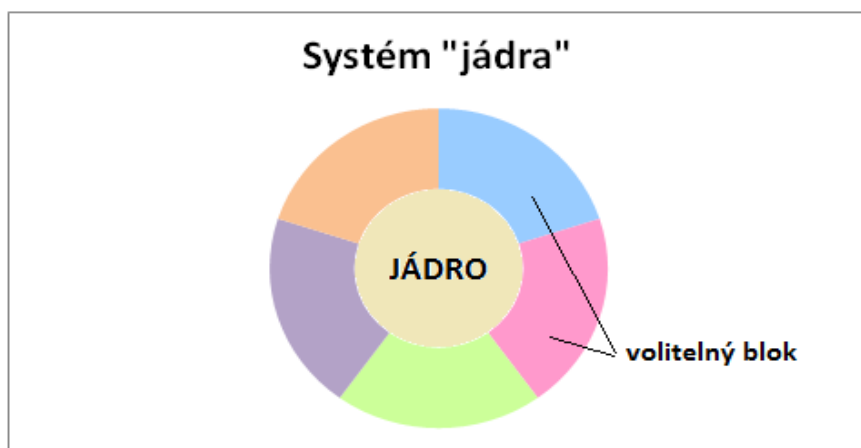
Zdroj: HORVÁTHOVÁ, Petra a Andrea ČOPÍKOVÁ. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. Ostrava: VŠB-Technická univerzita Ostrava, 2010. 142 s. ISBN 978-80-248-2264-8.

¹² ZIKMUND, Martin. *Internetový časopis BusinessVize.cz* [online]. Cafeteria systém – odměny pro zaměstnance podle jejich gusta. 2010. Dostupné z: <http://www.businessvize.cz/motivace/cafeteria-system-odmeny-pro-zamestnance-podle-jejich-gusta>

¹³ HORVÁTHOVÁ, Petra a Andrea ČOPÍKOVÁ. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. Ostrava: VŠB-Technická univerzita Ostrava, 2010. 142 s. ISBN 978-80-248-2264-8.

Systém „jádra“ – je zde pevně stanoveno jádro zaměstnaneckých výhod, které jsou pro všechny zaměstnance stejné a zbývající zaměstnanecké výhody jsou v nabídce (viz Obr. 2.2).¹⁴

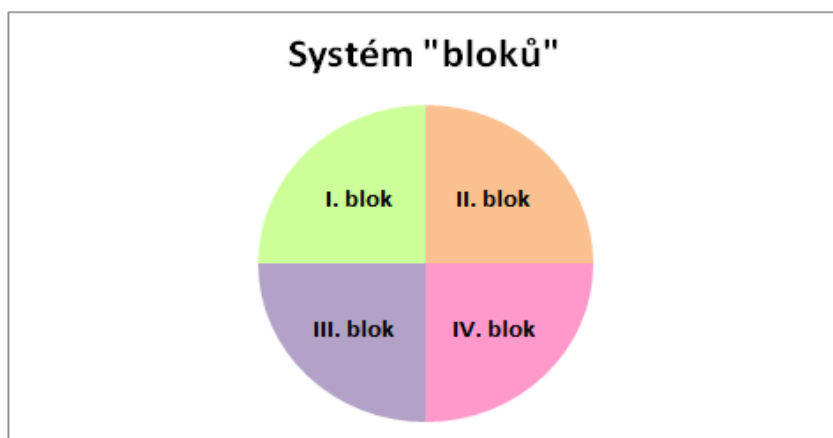
Obr. 2.2 – Systém „jádra“



Zdroj: HORVÁTHOVÁ, Petra a Andrea ČOPÍKOVÁ. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. Ostrava: VŠB-Technická univerzita Ostrava, 2010. 142 s. ISBN 978-80-248-2264-8.

Systém „bloků“ – jiné výhody pro různé nadefinované kategorie zaměstnanců, jako např. muži, ženy, zaměstnanci nad 50 let, zaměstnanci pod 30 let apod. (viz Obr. 2.3).¹⁵

Obr. 2.3 – Systém „bloků“



Zdroj: HORVÁTHOVÁ, Petra a Andrea ČOPÍKOVÁ. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. Ostrava: VŠB-Technická univerzita Ostrava, 2010. 142 s. ISBN 978-80-248-2264-8.

¹⁴ HORVÁTHOVÁ, Petra a Andrea ČOPÍKOVÁ. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. Ostrava: VŠB-Technická univerzita Ostrava, 2010. 142 s. ISBN 978-80-248-2264-8.

¹⁵ HORVÁTHOVÁ, Petra a Andrea ČOPÍKOVÁ. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. Ostrava: VŠB-Technická univerzita Ostrava, 2010. 142 s. ISBN 978-80-248-2264-8.

Shrnutí výhod a nevýhod

Výhodou Cafeteria systému je neodmyslitelně flexibilita a svobodná volba zaměstnanců, což znamená jejich vyšší spokojenost v práci, tím pádem i zvýšení loajality vůči firmě. Zaměstnancům dává do jisté míry pocit, že mají ve svých rukou to, jaké a kolik benefitů dostanou. Je to také systém vysoce transparentní, jsou totiž dána jasná pravidla pro poskytování benefitů. A může být v některých případech i konkurenční výhodou, protože ne všechny firmy volitelný systém zaměstnaneckých výhod svým zaměstnancům nabízejí.

Tento čím dál více rozšířený systém má ale přes své množství výhod jednu velkou nevýhodu a tou je vysoká administrativní náročnost. Systém vyžaduje intenzivní komunikaci a pravidelné aktualizace. I nemalé náklady spojené s vývojem vlastního systému či aplikace skrz externího dodavatele mohou být pro některé firmy důvodem pro zamítnutí tohoto volitelného konceptu.¹⁶

2.5 Trendy v poskytování zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnavatelé jsou nuceni systém benefitů neustále inovovat a přizpůsobovat potřebám svých zaměstnanců. Trendem současnosti je zejména rozšiřování nabídky volitelných programů zaměstnaneckých výhod pro zaměstnance, které umožňují ve vymezeném rámci každému ze zaměstnanců vybrat si zaměstnanecké výhody podle jejich individuálních potřeb.

Poptávka zaměstnanců je odlišná jak v hospodářských sektorech, v různých profesích, tak i z pohledu pozice v zaměstnání. Je totiž zřejmé, že četnost benefitů je přímo úměrná úrovni pracovní pozice, kterou zaměstnanec zastává. Pro pracovníky na nejnižších pracovních pozicích jsou téměř všechny benefity ještě dobrou motivací. Nižší, střední a samozřejmě top manažeři mohou většinou počítat s širší a atraktivnější nabídkou benefitů, která je pro tyto pozice samozřejmostí.¹⁷

„Podstatným trendem týkající se zaměstnaneckých benefitů je také stále se zvyšující informovanost zaměstnavatele i zaměstnanců o jejich výhodách, možnostech využívání a aktuálních daňových a odvodových souvislostech,“ jak uvádí Pelc (2011 s. 25).

¹⁶ HORVÁTHOVÁ, Petra a Andrea ČOPÍKOVÁ. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. Ostrava: VŠB-Technická univerzita Ostrava, 2010. 142 s. ISBN 978-80-248-2264-8.

¹⁷ PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. 1. vyd. Praha: Leges, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.

V České republice převažují zatím hlavně krátkodobé benefity hmotného charakteru orientované na okamžitý efekt, jako jsou stravenky, využívání automobilu i pro soukromé účely apod. Zatímco v Evropě jsou více preferovány dlouhodobé benefity zaměřené na budoucnost, tedy obecně nejrozumnější druhy pojištění.¹⁸

Výzkum společnosti Robert Half International

Podle výsledků studie Salary & Benefits Guide 2011–2012 mezinárodní personální agentury vyplynulo, že nejčastěji poskytovanými benefity jsou 5 týdnů dovolené, stravenky, pružná pracovní doba, notebook a nápoje či jiné občerstvení na pracovišti. Zaměstnanci považují za nejhodnotnější firemní benefity jeden nebo dva týdny dovolené navíc, velmi si cení i flexibility v rámci pracovní doby. Přehled nejčastějších a nejhodnotnějších benefitů je uveden níže, viz Tab. 2.2 a Tab. 2.3. „Zatímco před několika lety si zaměstnanci cenili především příležitosti dalšího vzdělávání, dnes preferují možnost delší dovolené a flexibilitu práce. Zaměstnanci velmi oceňují, pokud jim zaměstnavatel umožní využívat pružnou pracovní dobu nebo home office (možnost práce z domova),“ uvádí Aleš Křížek, ředitel společnosti Robert Half International pro Českou republiku. Jazykové kurzy a odborné vzdělávání sice stále patří do desítky nejžádanějších benefitů, oproti minulým let však jejich oblíbenost poklesla.¹⁹

Tab. 2.2 – Nejčastější benefity nabízené zaměstnavatelem podle studie Salary & Benefits Guide 2011–2012

| NEJČASTĚJŠÍ BENEFITY |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ 5 týdnů dovolené ▪ Stravenky ▪ Pružná pracovní doba ▪ Notebook ▪ Občerstvení, nápoje |

Zdroj: *Businssinfo* [online]. Odměňování zaměstnanců - trendy u zaměstnaneckých benefitů. 2012. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/odmenovani-zamestnancu-trendy-u-benefifu-2880.html>

¹⁸ PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. 1. vyd. Praha: Leges, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.

¹⁹ Businessinfo [online]. Odměňování zaměstnanců - trendy u zaměstnaneckých benefitů. 2012. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/odmenovani-zamestnancu-trendy-u-benefifu-2880.html>

Tab. 2.3 – Nejhodnotnější benefity z pohledu zaměstnanců podle studie Salary & Benefits Guide 2011–2012

| NEJHODNOTNĚJŠÍ BENEFITY |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ 5 týdnů dovolené ▪ 6 týdnů dovolené ▪ Home office (možnost práce z domova) ▪ Služební automobil i k soukromým účelům ▪ Pružná pracovní doba |

Zdroj: *Businssinfo* [online]. Odměňování zaměstnanců - trendy u zaměstnaneckých benefitů. 2012. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/odmenovani-zamestnancu-trendy-u-benefitu-2880.html>

2.6 Rizika benefitů

Zaměstnanecké benefity mají v některých případech také svá úskalí. Zaměstnanci někdy chápou zaměstnanecké výhody jako nárok, jako přirozenou součást pracovního vztahu a nikoli jako nadstandardní péči. Benefity poskytované jen na základě srovnání s konkurencí, trhem či pod tlakem poradenských firem, které tyto výhody poskytují, nemusí být také vždy nejefektivnějším řešením.

V některých případech mohou mít naprosto opačný efekt než je motivace k práci, a to vyvolání nespokojenosti u zaměstnanců, jestliže v jejich poskytování pocítují nespravedlnost a favorizování jiných zaměstnanců.²⁰

2.7 Jednotlivé typy zaměstnaneckých benefitů

2.7.1 Stravování zaměstnanců

Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování, přičemž tuto povinnost nemá vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu.²¹ Zaměstnanecké stravování je v současné době řešeno buď tak, že zaměstnavatel pro své zaměstnance provozuje vlastní stravovací zařízení (závodní stravování), nebo stravování zaměstnanců zajišťuje prostřednictvím jiných subjektů (např. závodních jídelen), anebo zaměstnancům poskytuje stravenky.

²⁰ HORVÁTHOVÁ, Petra a Andrea ČOPÍKOVÁ. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. Ostrava: VŠB-Technická univerzita Ostrava, 2010. 142 s. ISBN 978-80-248-2264-8.

²¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, část desátá, Péče o zaměstnance, Hlava III: Stravování zaměstnanců, § 236.

Závodní stravování zajišťované ve vlastním zařízení

Za stravování ve vlastním stravovacím zařízení je považován provoz vlastní kuchyně s jídelnou nebo kantýny. Dále může zaměstnavatel zařídit přípravu a výdej jídel, které jsou zabezpečovány jinými subjekty formou služby ve stravovacím zařízení zaměstnavatele.

Daňovými výdaji jsou zde pak výdaje na provoz tohoto zařízení, jako je spotřeba energie, opravy a údržba, odpisy hmotného majetku, dále výdaje na nákup drobného hmotného majetku a také mzdy pracovníků zaměstnaných v daném zařízení. Mezi daňově neuznatelné výdaje se řadí zejména výdaje vynaložené na potraviny spotřebované na zajištění stravování zaměstnanců, jejichž úhrada je zajišťována zaměstnanec nebo je financována ze sociálního fondu.²²

Závodní stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů

Zaměstnavatel může zajistit stravování ve stravovacím zařízení jiného provozovatele stravování, dovážet stravu jiným provozovatelem stravování do své výdejny, či zabezpečit stravování zaměstnanců v restauračních zařízeních. Řadí se zde i stravování zaměstnanců, kteří se stravují v provozovnách veřejného stravování a úhradu provádějí na základě nakoupených stravenek.²³

Podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 4, zákona o dani z příjmů jsou daňově uznatelným výdajem příspěvky zaměstnavatele do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance v § 6 odst. 7 písm. a) při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. Podmínkou pro daňovou uznatelnost je přítomnost zaměstnance v práci během jeho stanovené směny alespoň 3 hodiny. Příspěvek lze také uplatnit jako výdaj na další jedno jídlo pro zaměstnance, pokud je v práci déle než 11 hodin.

Poskytování stravenek

Nejčastější formou příspěvku na stravování zaměstnanců je poskytování stravenek. Nominální hodnota stravenky není nijak omezena a její stanovení je plně v kompetenci zaměstnavatele. Zaměstnavatel také rozhoduje, jakou částku bude po zaměstnanci požadovat a jestli ji vůbec bude požadovat, či ji zaměstnanci dá k dispozici bezplatně. Zaměstnanci

²² MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňové řešení*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 148 s. ISBN 978-80-7400-301-1.

²³ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňové řešení*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 148 s. ISBN 978-80-7400-301-1.

mohou využívat stravenky k zakoupení obědu ve veřejném stravovacím zařízení, ale také při nákupu potravin v obchodech.²⁴

2.7.2 Vzdělávání zaměstnanců

Lidé představují nejdůležitější a nejceněnější zdroj podniků. Zaměstnavatelé, kteří chtějí zvyšovat výkonnost a úspěšnost svého podniku, se neobejdou bez jejich efektivního vzdělávání. Samotné vzdělávání a formování pracovních schopností zaměstnanců se v posledních letech stává celoživotním procesem, jelikož se neustále mění a hlavně zvyšují požadavky na znalosti a dovednosti zaměstnance, aby byl přínosem pro svého zaměstnavatele.

Zaškolení a zaučení

Po přijetí zaměstnance do zaměstnání, který je bez příslušné kvalifikace, má zaměstnavatel povinnost jej zaškolit a zaučit. Stejnou povinnost má i v případě stávajících zaměstnanců, kteří mají být přemístěni na nové pracoviště nebo vykonávat jiný druh práce, pokud je to nezbytné. Pro nového zaměstnance, je to proces, kdy se seznamuje se svou pozicí, pracovištěm a prostředím, provozními a bezpečnostními předpisy a se svými kolegy.

Zaměstnavatel by měl zaměstnanci důkladně zanalyzovat pracoviště a druh práce, na kterou bude přiřazen, popsat pracovní náplň a specifikovat nároky na pracovní výkon. K tomu také připravit dokumentaci, která bude pro pracovníka vodítkem. Zaškolení by se mělo skládat z teoretické části, se kterou může pomoci odborný lektor, a praktické části, která by měla být spíše ukázková. Může následovat dodatečné přezkoušení. Těsně před samostatným výkonem práce a především ke zvýšení jistoty zaměstnance v jeho nové roli na něj dohlíží patron. Samostatná práce zaměstnance je pak výsledek úspěšného zaškolení či zaučení.

Zaškolení a zaučení je považováno za výkon práce, proto za něj zaměstnanci náleží mzda. Náklady hradí vždy zaměstnavatel.²⁵

Odborná praxe absolventů škol

Zaměstnanec se považuje za absolventa, pokud vstupuje do pracovního poměru na práci odpovídající jeho kvalifikaci. Jeho celková praxe nesmí být delší než 2 roky. Nezapočítává se zde doba strávená na mateřské a rodičovské dovolené.²⁶

²⁴ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňové řešení*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 148 s. ISBN 978-80-7400-301-1.

²⁵ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňové řešení*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 148 s. ISBN 978-80-7400-301-1.

Zaměstnavatelé zabezpečí absolventům středních škol, vyšších odborných škol a vysokých škol přiměřenou odbornou praxi. Absolventi tak získají cenné zkušenosti a dovednosti. Za odbornou praxi jim náleží také plat. Vynaložené náklady hradí zaměstnavatel.

Do 1. března 2004 nebylo možné sjednávání pracovního poměru s absolventy na dobu neurčitou. To dnes již neplatí a zaměstnavatelé tak nejsou nijak omezeni.

Prohlubování kvalifikace

Kvalifikace je odborná způsobilost zaměstnance. Je to schopnost vykonávat a řešit složité pracovní úkoly v návaznosti na specializaci zaměstnance. Zaměstnanec tuto schopnost nabyl studiem, účastí na školeních a různých kurzech, zaškolením, zaučením apod.

Prohlubováním kvalifikace se rozumí průběžné doplňování a udržování kvalifikace, kterým se nemění její podstata. Zaměstnanec je povinen k prohlubování kvalifikace a zaměstnavatel je oprávněn ji vyžadovat.

Považuje se za výkon práce, proto zaměstnanci náleží za účast na školení či jiné formě přípravy mzda. Náklady s tím spojené hradí zaměstnavatel. Vyžaduje-li zaměstnanec finančně náročnější prohlubování kvalifikace než zaměstnavatel, může se na jeho financování podílet.

Zvyšování kvalifikace

Zvyšování kvalifikace znamená změnu v hodnotě kvalifikace zaměstnance, jež může být potřebná pro výkon náročnější kvalifikovanější práce nebo pro práci na vyšší pracovní pozici. Jde o získání či rozšíření kvalifikace studiem, vzděláváním, školením apod. Nejedná se o výkon práce, ale o překážku v práci.

Zaměstnanci náleží při zvyšování kvalifikace pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.

Rekvalifikace

Formou dalšího vzdělávání zaměstnanců je rekvalifikace. Je to získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace včetně jejího udržování a obnovování. Rekvalifikací rozumíme také získání kvalifikace fyzické osoby, která zatím žádnou kvalifikaci neměla. Považuje se za překážku v práci zaměstnance.

²⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, část desátá, Péče o zaměstnance, Hlava II: Odborný rozvoj zaměstnanců, § 229 Odborná praxe zaměstnanců.

Zpravidla probíhá v pracovní době zaměstnance. Za tuto dobu zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Rozeznáváme dvě formy rekvalifikace. Rekvalifikace uchazeče o zaměstnání, která se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem. ÚP hradí všechny náklady a může také zaměstnanci poskytnout příspěvek na úhradu nákladů spojených s rekvalifikací. Dále rekvalifikace zaměstnanců na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, která je prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. ÚP může v tomto případě uzavřít dohodu se zaměstnavatelem, na základě které mohou být ÚP úplně nebo částečně hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců.²⁷

2.7.3 Služební automobil i k soukromým účelům

Je to bezplatné poskytování motorového vozidla zaměstnanci pro služební i soukromé účely. Tento benefit je velmi oblíbený zejména na manažerských pozicích.

Daňové výdaje zaměstnavatele zde představují náklady na údržbu a opravy vozidla, silniční daň, pojištění odpovědnosti a havarijní pojištění, odpisy vozu, náklady na jeho garážování apod. Pohonné hmoty, které spotřebuje zaměstnanec pro soukromé účely, si však zaměstnavatel do daňově uznatelných výdajů zahrnout nemůže. To je možné pouze v případě, kdy je v kolektivní smlouvě či vnitřním předpise obsaženo, že zaměstnavatel hradí pohonné hmoty za zaměstnance i pro soukromé účely.²⁸

Při poskytnutí motorového vozidla zaměstnanci k používání pro služební i soukromé účely je nepeněžním příjmem zaměstnance částka ve výši 1 % vstupní ceny vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc poskytování. Tato vstupní cena je cenou, za kterou bylo vozidlo pořízeno a musí být do ní zahrnuta i DPH. Je-li částka, která se posuzuje jako nepeněžní příjem zaměstnance nižší než 1 000 Kč, považuje se za příjem částka 1 000 Kč.²⁹ Tento příjem se také zahrnuje do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na SP a ZP.³⁰

²⁷ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňové řešení*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 148 s. ISBN 978-80-7400-301-1.

²⁸ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňové řešení*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 148 s. ISBN 978-80-7400-301-1.

²⁹ Zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů, § 6 odst. 6.

³⁰ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňové řešení*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 148 s. ISBN 978-80-7400-301-1.

2.7.4 Kultura a sport

Mezi kulturní akce se řadí divadelní a filmová představení, návštěva výstav, galérií, muzeí, hradů, zámků a jiných památek, návštěva knihoven, ale také třeba vánoční večírek pořádaný zaměstnavatelem v restauračním zařízení s hudbou, večerí a předáním drobného dárku.

V případě sportu se jedná zejména o pronájmy tělocvičen, hřišť, sportovišť, bazénů, kluzišť a poskytování příspěvků na vstupné do těchto zařízení, jde o vstupenky do bazénů, posiloven, wellness center, sportovních klubů apod.³¹

Daňové řešení je u zaměstnance i zaměstnavatele odlišné podle toho, zda se jedná o nepeněžní či peněžní plnění.

Příspěvky na kulturní a sportovní akce jako nepeněžní plnění

Výdaje na nepeněžní benefit jsou daňově neuznatelné. Zaměstnavatel je platí ze sociálního fondu.

Na straně zaměstnance jsou tyto příjmy osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob.³² Osvobozeny jsou rovněž všechna nepeněžní plnění poskytována zaměstnavatelem zaměstnancům ze sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění, anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, ve formě možnosti používat tělovýchovná a sportovní zařízení, nebo ve formě příspěvku na kulturní a sportovní akce.³³ Tyto příjmy nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na SP a ZP.

Příspěvky na kulturní a sportovní akce jako peněžní plnění

Výdaj je výdajem ze sociálního fondu a u zaměstnavatelů, kteří nevytvořili zisk výdajem na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů. Je-li uvedený výdaj, který může být peněžním nebo nepeněžním příjmem na straně zaměstnance, sjednán jako pracovněprávní nárok, je pro zaměstnavatele daňovým výdajem.

³¹ PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. 1. vyd. Praha: Leges, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.

³² PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. 1. vyd. Praha: Leges, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.

³³ Zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů, § 6 odst. 9 písm. d).

Z pohledu zaměstnance jde o zdanitelný příjem jako příjem ze závislé činnosti. Tyto příjmy zaměstnance jsou součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na SP a ZP.³⁴

2.7.5 Občerstvení a nealkoholické nápoje na pracovišti

Poskytování občerstvení a nápojů v nepeněžní formě

Zaměstnavatel může poskytovat zaměstnancům různé občerstvení formou společných snídaní, firemních svačin a také nealkoholické nápoje jako je káva, studený či teplý čaj, limonády, minerální vodu apod. Tato nepeněžní plnění jsou dána zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti. Zaměstnavatel je hraď ze svých prostředků při nákupu zboží nebo poskytovateli těchto služeb.³⁵

Ze strany zaměstnavatele se nejedná o daňový výdaj, protože výdaje na reprezentaci, kterými se rozumí mimo jiné i občerstvení, nelze uznat za výdaje daňové.³⁶ Stejně tak hodnotu nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti.³⁷

Pro zaměstnance je občerstvení a nápoje poskytnuté v nepeněžní formě osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti.

Poskytování občerstvení a nápojů v peněžní formě

Zaměstnavatel může také zaměstnancům poskytovat finanční příspěvek na nákup svačin a nealkoholických nápojů určených ke spotřebě na pracovišti. Pak se jedná o peněžní plnění zaměstnavatele, které se většinou vyplácí současně se mzdou zaměstnance.³⁸

Peněžní příspěvek na občerstvení zaměstnanců není pro zaměstnavatele daňový výdaj.³⁹ V případě poskytování nealkoholických nápojů v peněžní formě zaměstnavatel uplatní § 24 odst. 2 písm. j) bod 5, zákona o dani z příjmů. Znamená to, že pokud bude toto peněžní plnění zaměstnavatele sjednáno v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise zaměstnavatele, v pracovní nebo jiné smlouvě uzavřené se zaměstnancem, půjde o práva

³⁴ PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. 1. vyd. Praha: Leges, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.

³⁵ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňové řešení*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 148 s. ISBN 978-80-7400-301-1.

³⁶ Zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů, § 25 odst. 1 písm. t).

³⁷ Zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů, § 25 odst. 1 písm. zn).

³⁸ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňové řešení*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 148 s. ISBN 978-80-7400-301-1.

³⁹ Zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů, § 25 odst. 1 písm. t).

zaměstnanců vyplývající z těchto předpisů a u zaměstnavatele půjde o daňově uznatelný výdaj.

U zaměstnance je peněžní příspěvek na občerstvení a nápoje poskytnutý zaměstnavatelem zdanitelným peněžním příjmem, který bude zahrnut do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na SP a ZP.⁴⁰

2.7.6 Doprava zaměstnanců do zaměstnání

Benefitem, který je nejčastěji poskytován v období ekonomického růstu firmy, je zajišťování dopravy zaměstnanců do zaměstnání a také ze zaměstnání. Zaměstnavatelé mohou zajišťovat dopravu bezplatně formou nepeněžního plnění anebo hradit dopravu veřejnými dopravními prostředky či vlastním automobilem zaměstnance formou peněžního plnění.

Zaměstnavatel si může veškeré výdaje na poskytovanou nebo hrazenou dopravu zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání uplatnit jako daňově uznatelné výdaje. Podmínkou však je, že toto nepeněžní nebo peněžní plnění je dohodnuto v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise nebo přímo v pracovní či jiné smlouvě.

Pro zaměstnance je toto poskytované plnění příjem, který podléhá dani z příjmu ze závislé činnosti. V případě, že zaměstnavatel hradí zaměstnanci spotřebované pohonné hmoty ve spojitosti s cestou do a ze zaměstnání jeho soukromým osobním automobilem na základě předložených dokladů o nákupu PHM, je tento peněžní příjem rovněž předmětem zdanění.⁴¹ Výjimku tvoří pouze zvýhodnění ve formě bezplatných nebo zlevněných jízdenek poskytovaných zaměstnavatelem provozujícím veřejnou dopravu osob svým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům.⁴²

2.7.7 Dary pro zaměstnance

Dle zákoníku práce mohou zaměstnavatelé poskytovat svým zaměstnancům různé odměny a dary zejména při dovršení 50 let věku a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod. Dále také za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo při živelných

⁴⁰ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňové řešení*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 148 s. ISBN 978-80-7400-301-1.

⁴¹ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňové řešení*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 148 s. ISBN 978-80-7400-301-1.

⁴² Zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů, § 6 odst. 9 písm. e).

událostech, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen život, zdraví nebo majetek.⁴³

Podle § 14 vyhlášky o fondu kulturních a sociálních potřeb mohou zaměstnavatelé poskytovat zaměstnancům nepeněžní nebo peněžní dary za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele při poskytnutí osobní pomoci při požáru, živelné události a při jiných mimořádných případech, za aktivitu humanitárního a sociálního charakteru, péči o zaměstnance a jejich rodinné příslušníky. Dále při pracovních výročí 20 let a každých dalších 5 let trvání pracovního poměru u zaměstnavatele, při životních výročí 50 let a každých 5 let věku a také při prvním odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu.

Celková výše darů může činit maximálně 15 % ze základního přídělu do FKSP. V případě nevyčerpání limitu, lze tuto nevyčerpanou část převést do dalšího roku pro stejný účel, a to nad stanovený limit.

Za daňově uznatelné výdaje si zaměstnavatel nemůže uznat výdaje na reprezentaci, mezi které patří pohoštění, občerstvení a také dary. Získá-li zaměstnanec v souvislosti s jeho příjmy ze závislé činnosti dar od svého zaměstnavatele, podléhá tento dar zdanění daní z příjmů ze závislé činnosti.⁴⁴ Od této daně je však osvobozena hodnota nepeněžních darů poskytnutých z FKSP a u zaměstnavatelů, na které se tento předpis nevztahuje, hodnota nepeněžních darů poskytovaných za obdobných podmínek ze sociálního fondu nebo ze zisku po jeho zdanění, anebo na vrub nedaňových výdajů, a to až do úhrnné výše 2 000 Kč ročně u každého zaměstnance.⁴⁵

2.7.8 Půjčky pro zaměstnance

Mezi zaměstnanecké benefity poskytované zaměstnavatelem můžeme řadit i návratné půjčky zaměstnancům ve formě bezúročné půjčky či půjčky s velmi nízkým úrokem a také sociální finanční výpomoc zaměstnanci.

Smlouva o půjčce se uzavírá mezi dvěma subjekty a řídí se občanským zákoníkem. Na základě této smlouvy, v případě peněžité půjčky, přenechává věřitel (zaměstnavatel) dlužníkovi (zaměstnanci) peníze a dlužník se zavazuje vrátit je po uplynutí dohodnuté doby.

⁴³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 224 odst. 2.

⁴⁴ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňové řešení*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 148 s. ISBN 978-80-7400-301-1.

⁴⁵ Zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů, § 6 odst. 9 písm. g).

Je zcela na věřiteli a dlužníkovi, zda se dohodnou, že půjde o půjčku úročenou nebo bezúročnou.

Půjčky poskytnuté zaměstnancům nejsou u zaměstnavatele daňovým výdajem. Zaměstnavatel je poskytuje z vyčleněných finančních prostředků jako je FKSP, sociální fond nebo ze zisku po jeho zdanění. Sjednané úroky z půjčky jsou pro zaměstnavatele zdanitelný příjem.

Peněžní zvýhodnění plynoucí zaměstnanci v souvislosti s poskytnutím úrokově zvýhodněné půjčky je jeho zdanitelným příjmem. U zaměstnance je to rozdíl mezi obvyklou výší úroku a úrokem z poskytnuté půjčky. Tento příjem se připočte k příjmu ze závislé činnosti a podléhá zdanění ze superhrubé mzdy a je proto součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného na SP a ZP.

Od daně z příjmů ze závislé činnosti je osvobozeno peněžní zvýhodnění plynoucí zaměstnancům v souvislosti s bezúročnými půjčkami nebo půjčkami s nižším úrokem, než je obvyklá výše úroků poskytovaných z FKSP, sociálního fondu nebo ze zisku po jeho zdanění. A to pouze v případě, jedná-li se o návratné půjčky, které jsou zaměstnanci poskytnuty na zákonem vymezené účely, a to na bytové účely do výše 100 000 Kč nebo k překlenutí tíživé finanční situace do výše 20 000 Kč, dále u zaměstnance postiženého živelnou pohromou až do výše 1 000 000 Kč na bytové účely a k překlenutí tíživé finanční situace do výše 200 000 Kč.

Od daně z příjmů jsou také osvobozeny příjmy poskytnuté zaměstnavatelem z FKSP, sociálního fondu či ze zisku po jeho zdanění, jako sociální pomoc zaměstnanci pro překlenutí jeho mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelné pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie na územích, na kterých byl vyhlášen nouzový stav, a to do výše 500 000 Kč.⁴⁶

⁴⁶ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňové řešení*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 148 s. ISBN 978-80-7400-301-1.

3 PŘEDSTAVENÍ A CHARAKTERISTIKA VYBRANÉ SPOLEČNOSTI

3.1 Okin Group, a.s.

Společnost Okin Group, a.s. existuje na českém trhu již od roku 1993 a je významným poskytovatelem podpůrných služeb pro podniky ve střední a východní Evropě. V současnosti společnost zaměstnává přes 1 500 zaměstnanců. Působí nejen v České republice, ale i na Slovensku, Ukrajině, v Rusku, Bulharsku, Švédsku a do budoucna je plánována také expanze do Srbska, Maďarska a dalších zemí střední a východní Evropy.⁴⁷

3.2 Základní údaje o společnosti

Výpis z obchodního rejstříku

| | |
|-------------------------------|--|
| Obchodní firma: | Okin Group, a.s. |
| Sídlo: | Praha 1 - Josefov, Pařížská 68/9, PSČ 110 00 |
| Identifikační číslo: | 274 49 734 |
| Základní kapitál společnosti: | 30 000 000,- Kč |
| Právní forma: | Akciová společnost ⁴⁸ |

Historie společnosti

1993 – 1999: O.K.IN, a.s.

V roce 1993 byla založena společnost O.K.IN, a.s., která vznikla jako společný podnik německé firmy Heinrich Nickel GmbH a české firmy Konstruktiva. Zabývala se technickou správou převážně komerčních nemovitostí. Roku 1996 získal německý akcionář zbývajících podíl ve společnosti a poté se O.K.IN, a.s. stala součástí nadnárodní stavební skupiny VINCI.

1999 – 2002: O.K.IN, s.r.o.

V polovině roku 1999 se změnila právní forma z akciové společnosti na společnost s ručením omezeným. V tomto období O.K.IN, s.r.o. upevňovala své postavení na trhu.

⁴⁷ Okin [online]. Skupina Okin. Dostupné z: <http://www.okin.eu/skupina-okin.html>

⁴⁸ Obchodní rejstřík a Sbírka listin [online]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-vypis?subjektId=isor%3a100034820&typ=full&klic=f8gsbe>

2002 – 2005: OKIN FACILITY CZ, s.r.o.

Roku 2002 byl jmenován nový generální ředitel Mgr. Michal Jelínek. Ten dal společnosti nový směr. Zaměřením firmy mělo být poskytování komplexních služeb facility managementu (z angličtiny správa budov). Došlo k vybudování nové struktury společnosti a výměně stávajícího managementu. V roce 2003 dostala společnost nový název, a to OKIN FACILITY CZ, s.r.o. a vstoupila na slovenský trh. Roku 2004 rozšířila portfolio svých služeb a začala poskytovat služby v oblasti business proces outsourcing.

2006: OKIN FACILITY CZ, s.r.o.

V roce 2006 nastala významná změna, a to změna majitele. Stavební skupina VINCI se totiž rozhodla odprodat všechny své dceřiné společnosti v Evropě, které se nezabývají stavební činností. Odkup firmy byl nabídnut stávajícímu managementu a OKIN FACILITY CZ, s.r.o. se stala ryze českou společností.

2007 – současnost: OKIN GROUP, a.s.

Dochází k přechodu na holdingové uspořádání společnosti. Management zakládá společnost OKIN GROUP, a.s., která slučuje všechny divize a dceřiné společnosti, kterými jsou v současné době OKIN FACILITY, OKIN CLEANING, OKIN EDUCA A OKIN BPO.⁴⁹

Dceřiné společnosti Okin Group, a.s.

OKIN FACILITY

Okin Facility nabízí svým zákazníkům integrovaný facility management jako komplexní soubor podpůrných činností určených ke správě majetku v administrativních budovách a průmyslových objektech. Těmito podpůrnými službami jsou technické činnosti (např. správa energií, osvětlení, údržba, revize a opravy technického zařízení budovy, odpadové hospodářství, úklidové práce, datová centra a zpracování dat, telekomunikační provoz, skladovací služby, péče o zeleň, správa vozového parku, deratizace, stěhování či údržba výtahů) a netechnické činnosti (např. provoz recepce, kurýrní a poštovní služby,

⁴⁹ Okin [online]. Historie společnosti. Dostupné z: <http://www.okin.eu/historie-spoleAEnosti.html>

kopírování a tiskové služby, tlumočení a překlady, bezpečnostní služby, rozúčtování nájemného a dalších poplatků, catering).⁵⁰

OKIN CLEANING

Okin Cleaning působí jako specializovaná divize Okin Group, a.s. pro poskytování komplexních úklidových služeb. Tyto služby provádí jak v rámci facility managementu, tak i samostatně. Tato společnost vychází z dlouholetých zkušeností a nově získaného know-how díky členství v Evropské asociaci služeb zákazníkům (ESC) tvořené předními privátně vlastněnými evropskými dodavateli úklidových služeb.

OKIN EDUCA

Okin Educa je vzdělávací společností, která zahrnuje vzdělávací a rozvojové aktivity zejména v komunikačních, obchodních a manažerských dovednostech, řízení lidských zdrojů, řízení systémů, procesů a informací, informačních technologií a projektového řízení.

OKIN BPO

Okin BPO se soustřeďuje na kompletní realizaci business proces outsourcingu.⁵¹

3.3 Divize Okin BPO

Pro tuto bakalářskou práci byla vybrána dceřiná společnost Okin BPO se sídlem v Ostravě. Logo společnosti viz Obr. 3.1.

Obr. 3.1 – Logo společnosti Okin BPO



Zdroj: Okin BPO [online]. Logo a firemní hodnoty. Dostupné z: <http://www.okinbpo.com/logo-a-firemni-hodnoty.phtml>

⁵⁰ Okin Facility [online]. Facility management. Dostupné z: <http://www.okinfacility.cz/facility-management.html>

⁵¹ Okin [online]. Skupina Okin. Dostupné z: <http://www.okin.eu/skupina-okin.html>

Jak již z názvu firmy vyplývá, Okin BPO, která na trhu působí od roku 2004, se specializuje na outsourcing podnikových procesů (business proces outsourcing – BPO). V České republice patří mezi největší poskytovatele služeb tohoto druhu. Zaměřuje se především na realizaci efektivnějších řešení velkoobjemových transakčních podnikových procesů jako je účetnictví, zpracování objednávek, a dále na služby s vysokou přidanou hodnotou pro koncové zákazníky jako např. podpora prodejních týmů, zákaznický servis, technická podpora, dohledová centra apod. Ročně je firmou zpracováno více než 500 000 komplexních transakcí. Silnému rozvoji této společnosti velmi pomohla spolupráce s předním světovým telekomunikačním operátorem Verizon Business.

Služby firmy jsou dodávány ze dvou center v České republice, a to z Ostravy a Prahy.⁵² Okin BPO v Ostravě se stal prvním nájemcem administrativní budovy Nordica společnosti Skanska, ve které si pronajímá 4 700 metrů čtverečních. Budova získala jako první v České republice evropský certifikát programu GreenBuilding.⁵³

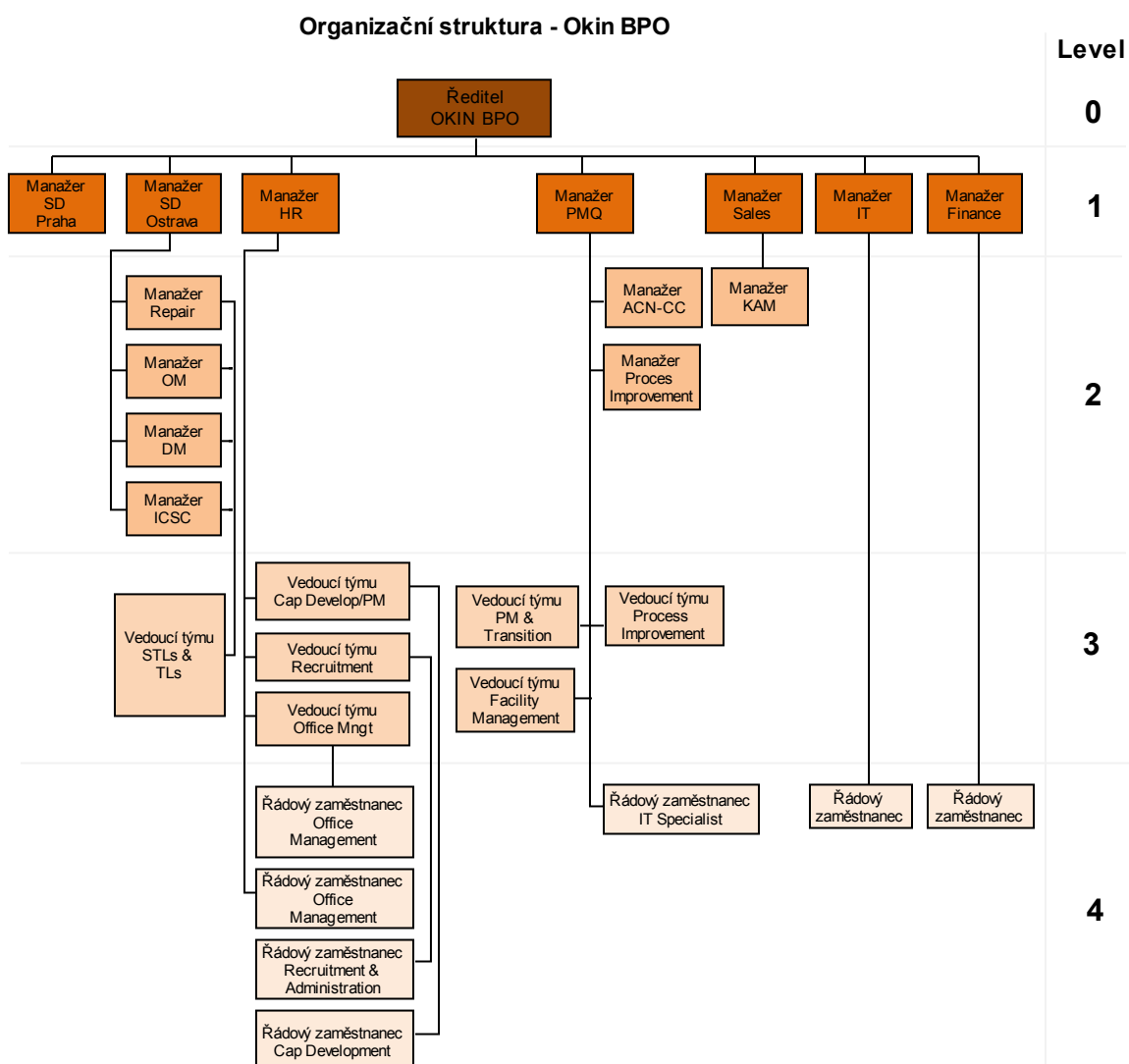
3.3.1 Organizační struktura

Jak je zřejmé z organizační struktury Okin BPO, viz Obr. 3.2, vyšší management firmy je rozdělen na tzv. Levels (L) neboli úrovně. L 0, L 1, L 2, L 3 a L 4, přičemž v L 0 je sám ředitel divize Okin BPO, v L 1 jsou zařazeni top manažeři, v L 2 pak nižší manažeři, dále v L 3 vedoucí týmů a v L 4 řádoví zaměstnanci.

⁵² Okin BPO [online]. Některá základní fakta. Dostupné z: <http://www.okinbpo.com/>

⁵³ Realit [online]. Dostupné z: <http://www.realit.cz/aktualita/prvnim-najemcem-budovy-nordica-ostrava-bude-firma-okin-group>

Obr. 3.2 – Organizační struktura společnosti Okin BPO



Zdroj: vlastní zpracování dle interních záznamů společnosti

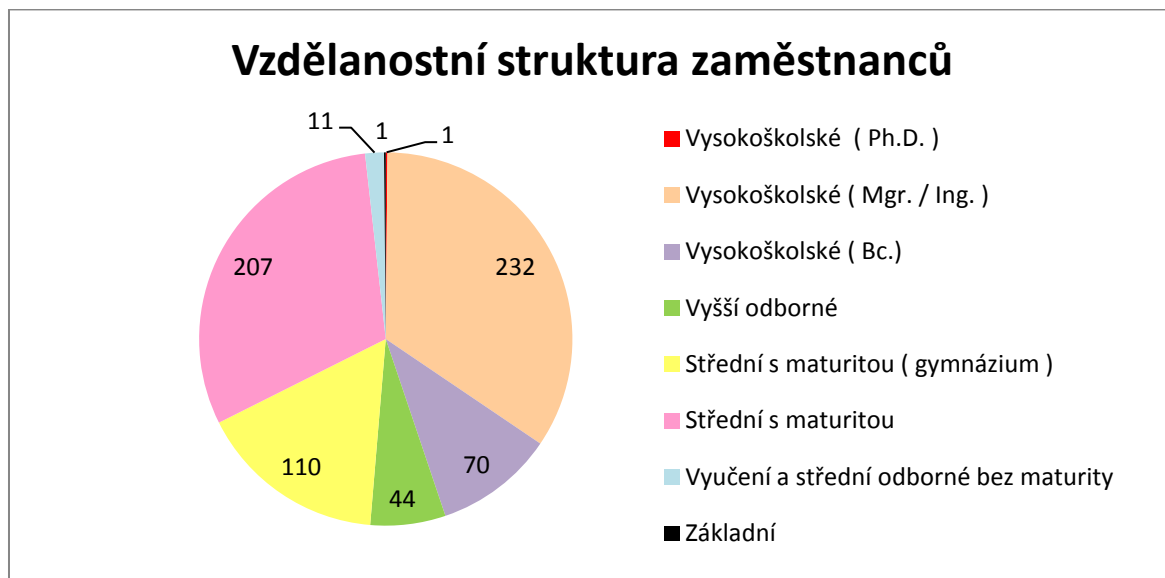
3.3.2 Zaměstnanci

Společnost zaměstnává 676 zaměstnanců, z toho 305 mužů a 371 žen. Průměrný věk je u mužů 29 let a u žen 30 let. Všichni zaměstnanci mluví plynně anglicky. S klientelou je však komunikováno i v dalších jazycích jako je němčina, francouzština, španělština, portugalština, italština, švédština, polština a ruština. Prostředí firmy je mezinárodní, protože zaměstnává i mnoho cizinců, převážně z evropských zemí.

Vzdělanostní struktura zaměstnanců

Jak je zřejmé z grafu níže, ve společnosti Okin BPO převažují hlavně zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním ukončeným magisterským či inženýrským titulem a se středním vzděláním s maturitou. Další vzdělanostní rozložení mezi zaměstnanci viz Graf 3.1.

Graf 3.1 – Vzdělanostní struktura zaměstnanců společnosti Okin BPO



Zdroj: vlastní zpracování dle interních informací společnosti

3.4 Zaměstnanecké benefity v Okin BPO

Společnost na konci každého roku, podle počtu stávajících a nově přijatých zaměstnanců, vyčleňuje částku na každého zaměstnance, ze které budou benefity financovány. Dané částky jsou uvedeny níže u konkrétních benefitů.

Zaměstnanecké benefity ve společnosti Okin BPO a podmínky pro jejich čerpání jsou součástí směrnice S-23 Sociální program a výhody pro zaměstnance.

Pružná pracovní doba a home office

Zaměstnanci společnosti mají pružnou pracovní dobu u všech týmů, kromě některých zaměstnanců patřících do týmů, které pracují na tzv. směny 24 x 7. Ve společnosti je také zavedena možnost práce z domu tzv. home office, kterou lze v případě potřeby využít. Je však nepsaným pravidlem, že zaměstnanec, pokud mu to dovolí provoz, může pracovat z domu v průměru 1 den v měsíci, pokud mu to schválí jeho nadřízený. Poskytování tohoto benefitu

závisí na tom, ve kterém týmu je pracovník zařazen, ne vždy je home office možný z provozních důvodů.

Stravenky

Okin BPO poskytuje zaměstnancům stravenky v hodnotě 80 Kč. Stravenky jsou vydávány na základě skutečně odpracované doby vždy za uplynulý měsíc. Zaměstnanec obdrží za každých 6 odpracovaných hodin v jedné směně jednu stravenku. Nárok nevzniká za dny dovolené, neplaceného volna, návštěvy lékaře (půl dne a déle), nemocenské, služebních cest a dalších zákonem uznaných důvodů volna. Nárok na poskytnutí stravenek mají pouze zaměstnanci v hlavním pracovním poměru a to po ukončení zkušební doby. Společnost na tento benefit vymezuje ročně částku 20 000 Kč na jednoho zaměstnance.

Týden dovolené navíc

Společnost poskytuje zaměstnancům odměnu za odpracování plného fondu pracovní doby, a to ve formě jednoho týdne dovolené navíc nad základní výměr, který je dle zákoníku práce 4 týdny. Podmínky splnění fondu pracovní doby jsou:

- zaměstnanec nečerpal mimořádné neplacené volno, tzn. neplacené volno nad zákonný rámec, více než 2 dny,
- zaměstnanec neměl neomluvenou absenci,
- zaměstnanec nebyl v pracovní neschopnosti nebo nestrávil návštěvou u lékaře s náhradou mzdy v úhrnu více než 15 pracovních dní za kalendářní rok. Do doby návštěvy u lékaře s náhradou mzdy a pracovní neschopnosti se nezapočítávají pracovní úrazy a odstranění jejich následků vč. rehabilitace, volno pro dárce krve.

Relokační balíček

Relokační balíček představuje pomoc novým zaměstnancům, kteří se zde stěhují ze zahraničí či jiné části republiky s lepší adaptací do nového prostředí např. ve formě pomoci při zařizování ubytování, praktického či jiného lékaře, dále pomoc při vyřizování formalit na úřadech apod.

Příspěvek na penzijní připojištění

Příspěvek na penzijní připojištění je zaměstnancům poskytován v případě, že se sami rozhodli zajišťovat se na stáří a přispívají si na penzijní připojištění u fondu za tímto účelem

registrovaného v České republice částkou nejméně 100 Kč za měsíc a pracují ve společnosti nejméně po dobu 24 kalendářních měsíců. Společnost zaměstnancům přispívá měsíčně, na základě jejich písemné žádosti, a to ve výši 3 % hrubé mzdy, maximálně však do výše 2 000 Kč za měsíc.

Sleva z cen zájezdů cestovní kanceláře Exim tours, a.s.

Zaměstnancům společnosti je poskytnuta sleva 8 % z konečných cen katalogových nabídek zájezdů a sleva 4 % z konečných cen nabídek Last minute a speciálních nabídek zájezdů. Konečnou cenou zájezdu se má na mysli celková cena zájezdu zahrnující veškeré náklady společnosti Exim tours, a.s. spojené se zajištěním zájezdu a příplatky (zejména letištní a bezpečnostní taxy, palivový příplatek). Slevu lze využívat na letní i zimní rekreace i mimo území ČR. Nárok na tento benefit mají pouze zaměstnanci společnosti po skončení zkušební doby, nikoliv rodinní příslušníci. Zaměstnanci získají tyto slevy na základě předložení potvrzení o pracovně právním vztahu, které vystavuje personální oddělení Okin BPO.

Zvýhodněné telekomunikační služby operátora Telefónica O2

Zaměstnanci mají možnost využít zvýhodněné telefonní sazby operátora Telefónica O2 Czech Republic, a.s. pro volání z mobilního telefonu. Podmínky pro poskytování tohoto benefitu jsou:

- zaměstnanec má uzavřenou pracovní smlouvu na dobu neurčitou a ve společnosti pracuje alespoň 12 měsíců,
- zaměstnanec nemá žádné splatné závazky vůči společnosti, z jeho platu nejsou prováděny exekuce a zaměstnanec si není při nejlepší vůli vědom, že se na něj exekuce připravuje,
- nemá nesplacený závazek vůči společnosti O2,
- má SIM kartu v paušálu registrovanou u O2, pokud zaměstnanec nemá SIM kartu, může dostat novou od společnosti O2, maximálně však 3 SIM karty.

Výhodnější pronájem bytů od RPG Byty

Zaměstnanci mají nárok na slevu 15 % z tržního nájmu bytu, kde přednostní nabídka bytů je 0+1 a 4+1. Tato výhoda se vztahuje nejen na nové nájemní smlouvy, ale také nájemné

zaměstnanců, kteří již mají pronajatý byt od RPG Byty. Nárok na tento benefit však mají zaměstnanci až po skončení zkušební doby.

Výhodnější pronájem bytů v hotelu Vista

Na tento benefit mají nárok všichni zaměstnanci, je však určen zejména těm, kteří se zde například stěhují ze zahraničí, na dobu, než si najdou vlastní bydlení. Tento výhodnější pronájem je poskytován na omezenou dobu dle dohody.

Interní vzdělávací kurzy

Společnost zajišťuje všem svým zaměstnancům kurzy Soft-skills, PC skills a Lean Six Sigma. Kurzy Leadershipu jsou určeny pro manažery a interní CISCO akademie je organizována pro oddělení Repair, kde pracují vysoce kvalifikovaní IT specialisté. Do kurzů, které společnost nabízí, se však může přihlásit každý zaměstnanec, který danou dovednost potřebuje pro svou práci a po schválení požadavku svým nadřízeným se může kurzu zúčastnit.

Jazykové kurzy

Zaměstnanci mohou bez omezení využívat v pracovní době kurz angličtiny v rámci firemního E-learning přímo v místě pracoviště. Na tento benefit vymezuje společnost ročně částku 360 Kč na jednoho zaměstnance. Výuka ostatních jazyků je možná v případě, že daný jazyk zaměstnanec potřebuje ke své práci.

Očkování proti chřipce

Každý rok probíhá očkování proti chřipce, které je v plné výši hrazeno společností. Nárok mají všichni zaměstnanci, kteří mají zájem. Společnost na tento benefit vyhrazuje ročně částku 350 Kč na jednoho zaměstnance.

Plně vybavené kuchyňky s kávomaty

Kávomaty jsou součástí kuchyňek, které jsou k dispozici zaměstnancům v každém patře společnosti. Jejich režie je plně v odpovědnosti a nákladech společnosti. Zaměstnanci mají tedy kávu, čokoládu a další teplé nápoje z těchto kávomatů zdarma. Na spotřebu kávy společnost vymezuje ročně částku 600 Kč na jednoho zaměstnance.

Výroční večírek

Každý rok je pořádán výroční večírek, jehož organizační tým tvoří zaměstnanci. Pro zaměstnance je zde připraveno občerstvení, různé sportovní aktivity a soutěže.

Dárkové poukazy k pracovním a životním výročí

Všem zaměstnancům jsou poskytovány poukazy v různých hodnotách při dovršení pracovního výročí 5, 10 nebo 15 let zaměstnání u společnosti, viz Tab. 3.1. V případě kulatého životního jubilea, tedy věku 50 nebo 60 let, náleží zaměstnanci poukaz v hodnotě 2 000 Kč. Nárok na tyto poukazy mají zaměstnanci, kteří mají uzavřenou pracovní smlouvu se společností na dobu neurčitou nebo určitou, a to po skončení zkušební lhůty.

Tab. 3.1 – Poskytování dárkových poukazů při pracovních výročích

| Odpracovaná doba ve společnosti (pracovní výročí) | Hodnota poukázky |
|--|------------------|
| 5 let | 1 000 Kč |
| 10 let | 2 000 Kč |
| 15 let | 3 000 Kč |

Zdroj: vlastní zpracování dle interních informací společnosti

Další zaměstnanecké benefity

Jak již bylo zmíněno v organizační struktuře, vyšší management firmy Okin BPO je rozdělen do Levels (L). Zaměstnancům zařazeným do těchto úrovní vzniká navíc také nárok na další zaměstnanecké benefity jako je služební automobil, parkovací místo, notebook a mobilní telefon, viz Tab. 3.2.

Tab. 3.2 – Nárok na další zaměstnanecké benefity dle zařazení do Levels (L)

| L | Zaměstnanecký benefit navíc |
|-------|---|
| 0 – 1 | služební automobil + parkovací místo v podzemní garáži |
| 0 – 3 | notebook + mobilní telefon |

Zdroj: vlastní zpracování dle interních informací společnosti

3.4.1 Informační systémy pro zaměstnance

BPO Portál

Ve společnosti Okin BPO mají zavedený tzv. BPO Portál. Jedná se interní informační systém pro zaměstnance, ti zde mají přístup ke všem interním směrnicím a předpisům společnosti a také k aktuální nabídce nabízených zaměstnaneckých benefitů. Na BPO Portál má udělen přístup každý zaměstnanec.

WebTARGET

Dále je ve společnosti Okin BPO zavedena webová aplikace webTARGET. Je to interní personální systém, který je napojen na mzdový systém. Zde mají zaměstnanci možnost informovat se o své mzdě, dovolené, jsou zde výplatní pásky a další přehled informací jako např. seznam zaměstnanců, organizační schéma, osobní údaje, pracovní poměry, smlouvy a dokumenty, nemoci, nepřítomnosti, kvalifikace, lékařská péče, úrazy, majetek, hmotná zodpovědnost, přehledové sestavy.

4 PRAKTICKÁ APLIKACE VE VYBRANÉ SPOLEČNOSTI

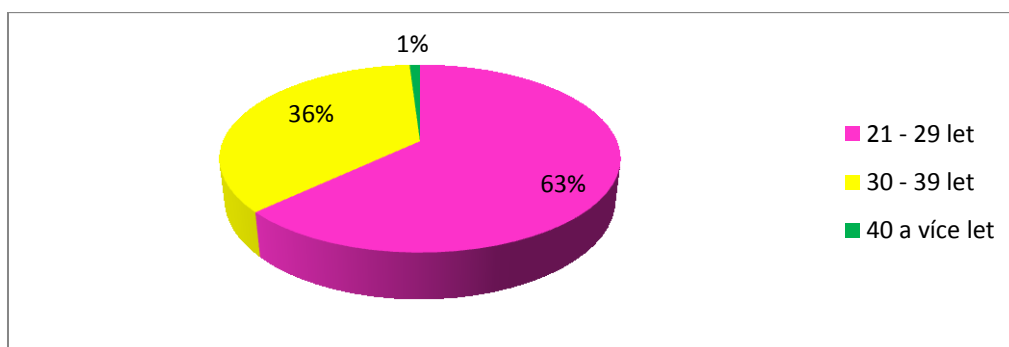
Ve společnosti Okin BPO byl zaslán vybranému vzorku zaměstnanců elektronický dotazník. Vzhledem k tomu, že se ve společnosti zajímají o možnosti inovace a zlepšení jejich systému poskytování benefitů, byly tyto dotazníky vyhotoveny ve společnosti společností a následně poskytnuty ke zpracování, vyhodnocení a analýze pro tuto bakalářskou práci.

Dotazník obsahoval nejprve otázky pro zjištění obecných informací o zaměstnancích. Jejich pohlaví, věk a také, jak dlouho pro společnost pracují. Následovaly otázky s cílem zjistit, zda jsou zaměstnanci společnosti dostatečně informováni o benefitech, které jsou jim nabízeny a které mají možnost využívat. Dále pak otázky zjišťující spokojenost zaměstnanců s nabízenými benefity, které benefity jsou zaměstnanci nejvíce využívány a jaké by uvítali navíc. Dotazník je uveden v Příloze č. 1.

4.1 Analýza dotazníkového šetření

Dotazníků, které byly plně vyplněny a tedy poskytnuty k analýze, bylo 94. Dotazník vyplnilo 55 žen (59 %) a 39 mužů (41 %). Věk dotazovaných respondentů byl od 21 do 29 let u 63 %, od 30 do 39 let u 36 % a věk 40 a více let u 1 % zaměstnanců, jak je znázorněno v Grafu 4.1.

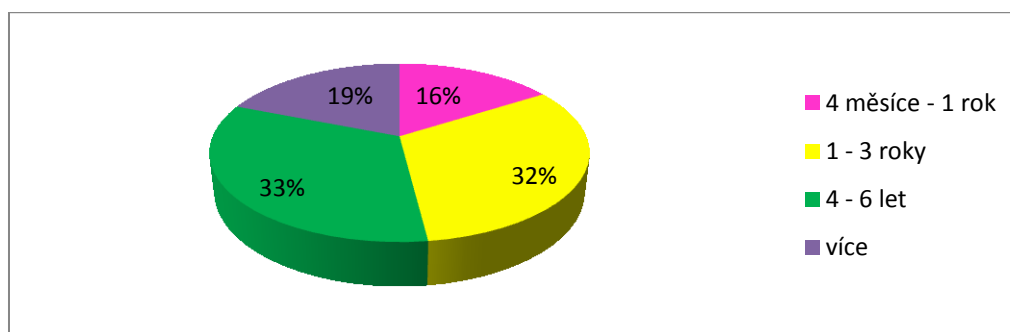
Graf 4.1 – Věková struktura dotazovaných respondentů



Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Z celkového počtu dotazovaných zaměstnanců, jak zobrazuje Graf 4.2, pracuje ve společnosti v délce pracovního poměru 4 měsíce až 1 rok 16 % zaměstnanců, 1 až 3 roky 32 % zaměstnanců, v délce pracovního poměru 4 až 6 let 33 % zaměstnanců a více než 6 let pracuje pro společnost 19 % dotazovaných.

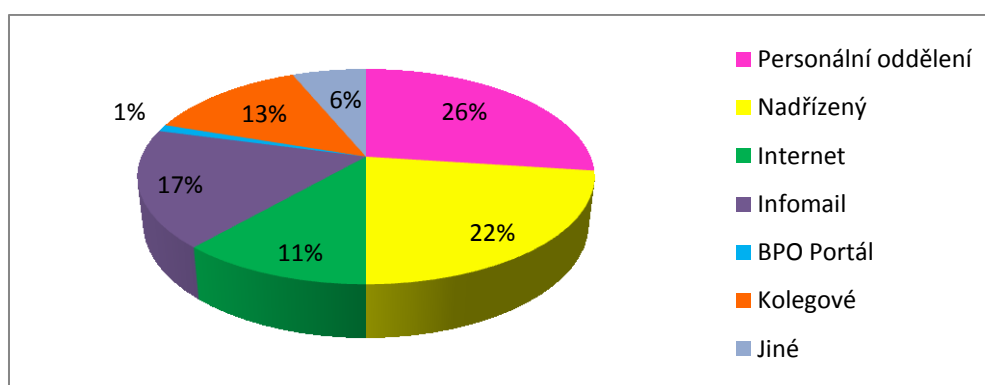
Graf 4.2 – Délka pracovního poměru dotazovaných respondentů



Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Dalším důležitým faktorem při dotazníkovém šetření, bylo zjišťování, odkud a z jakých konkrétně zdrojů se zaměstnanci o nabízených benefitech dozvěděli. Dalo by se předpokládat, že nejčastějším zdrojem těchto informací byl např. firemní interní informační systém BPO Portál, kde je zaměstnancům umožněno nahlédnout do nabídky nabízených zaměstnaneckých benefitů. Pomocí dotazníků však bylo zjištěno, viz Graf 4.3, že nejvíce zaměstnanců, konkrétně 26 % získalo informace na personálním oddělení, což se ale také dalo očekávat, vzhledem k tomu, že u většiny poskytovaných benefitů je nutné pro jejich využívání podat požadavek právě na personální oddělení. Informovanost skrze nadřízeného pak uvedlo 22 % zaměstnanců. Dále jako zdroj těchto informací formou zaslaného infomailu od společnosti uvedlo 17 % zaměstnanců, získání informací o benefitech díky kolegům uvedlo 13 % zaměstnanců a dále internet uvedlo 11 % zaměstnanců. Výše zmiňovaný BPO Portál uvedlo jako odpověď pouze 1 % dotazovaných zaměstnanců.

Graf 4.3 – Zdroje informací o benefitech dotazovaných respondentů



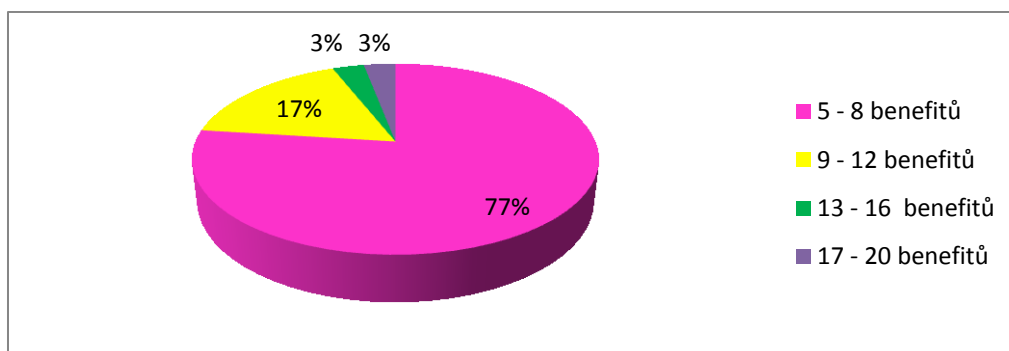
Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Pomocí dvou následujících otázek, mělo být zjištěno, zda vůbec zaměstnanci dokážou říci, které zaměstnanecké benefity jim společnost nabízí a které nikoliv. Nejprve měli zaměstnanci uvést, kolik je ve společnosti zaměstnaneckých benefitů. Překvapujícím

zjištěním u analýzy této otázky bylo, že celých 77 % dotazovaných zaměstnanců uvedlo počet benefitů ve společnosti mezi 5 a 8. Dále 17 % zaměstnanců uvedlo počet benefitů 9 až 12, 3 % zaměstnanců uvedlo 13 až 16 benefitů a 3 % pak 17 až 20 benefitů, viz Graf 4.4.

Společnost Okin BPO uvádí ve své nabídce benefitů pro zaměstnance 16 benefitů (pružná pracovní doba, home-office, stravenky, týden dovolené navíc, relokační balíček, příspěvek na penzijní připojištění, sleva z cen zájezdů cestovní kanceláře Exim tours, a.s., zvýhodněné telekomunikační služby operátora Telefonica O2, výhodnější pronájem bytů od RPG Byty, výhodnější pronájem bytů v hotelu Vista, interní vzdělávací kurzy, jazykové kurzy, očkování proti chřipce, plně vybavené kuchyňky s kávomaty, výroční večírek, dárkové poukazy k pracovním a životním výročí) a další 4 (služební automobil, parkovací místo, notebook a mobilní telefon), která poskytuje v souvislosti s vyšší pracovní pozicí.

Graf 4.4 – Počet zaměstnaneckých benefitů ve společnosti podle dotazovaných respondentů

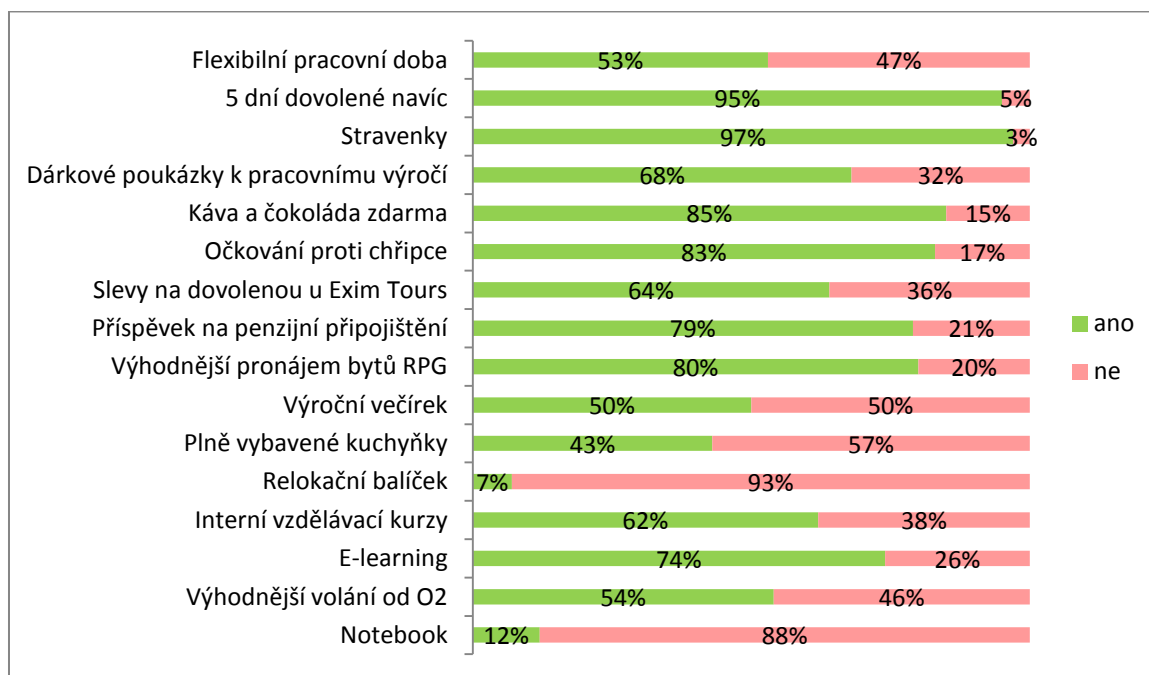


Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Aby si společnost podrobně ověřila povědomí zaměstnanců o nabídce zaměstnaneckých benefitů, které zaměstnancům nabízí, dotázala se jich v následující otázce na konkrétní benefity, zda patří či nepatří do nabídky. Výsledky dotazníkového šetření jsou znázorněny v následujících grafech.

Graf 4.5 zachycuje konkrétně odpovědi zaměstnanců u benefitů, které společnost skutečně nabízí. Tedy správnou odpovědí mělo u těchto benefitů být „ano“, protože jsou skutečně součástí benefitů společnosti Okin BPO. Ze získaných údajů lze dedukovat, že u téměř každého benefitu je počet zaměstnanců, kteří vědí, že je nabízen společností, nad hranicí 50 %. Rozdíl mezi informovanými a neinformovanými zaměstnanci však není velký, aby si toto zjištění mohla společnost vyložit jako dostačující informování zaměstnanců o poskytovaných benefitech.

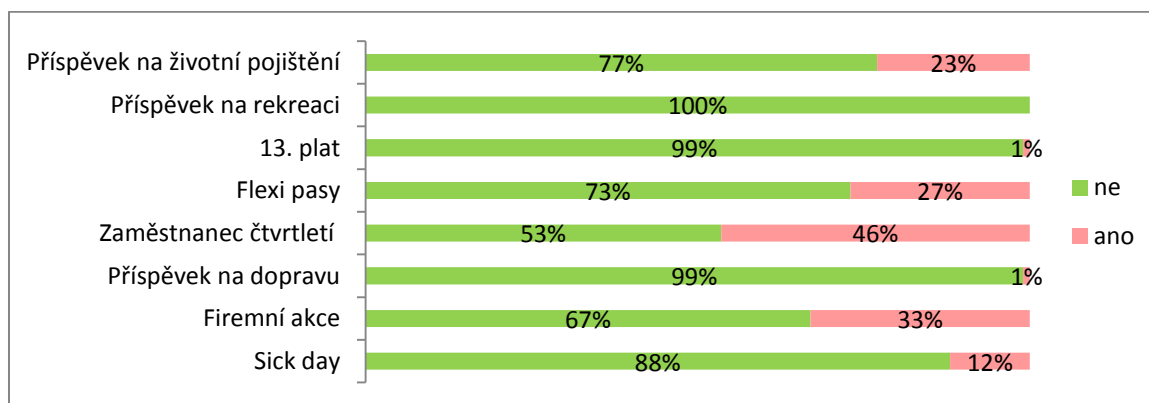
Graf 4.5 - Informovanost zaměstnanců o přítomnosti daného benefitu v nabídce společnosti (správná odpověď „ano“)



Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Graf 4.6 zobrazuje odpovědi zaměstnanců u benefitů, které nejsou součástí nabídky poskytovaných benefitů společnosti Okin BPO. Správnou odpovědí mělo u těchto benefitů být „ne“. Z tohoto šetření lze dedukovat, že povědomí zaměstnanců o benefitech, které společnost nenabízí, je větší než v případě nabízených benefitů.

Graf 4.6 – Informovanost zaměstnanců o přítomnosti daného benefitu v nabídce společnosti (správná odpověď „ne“)

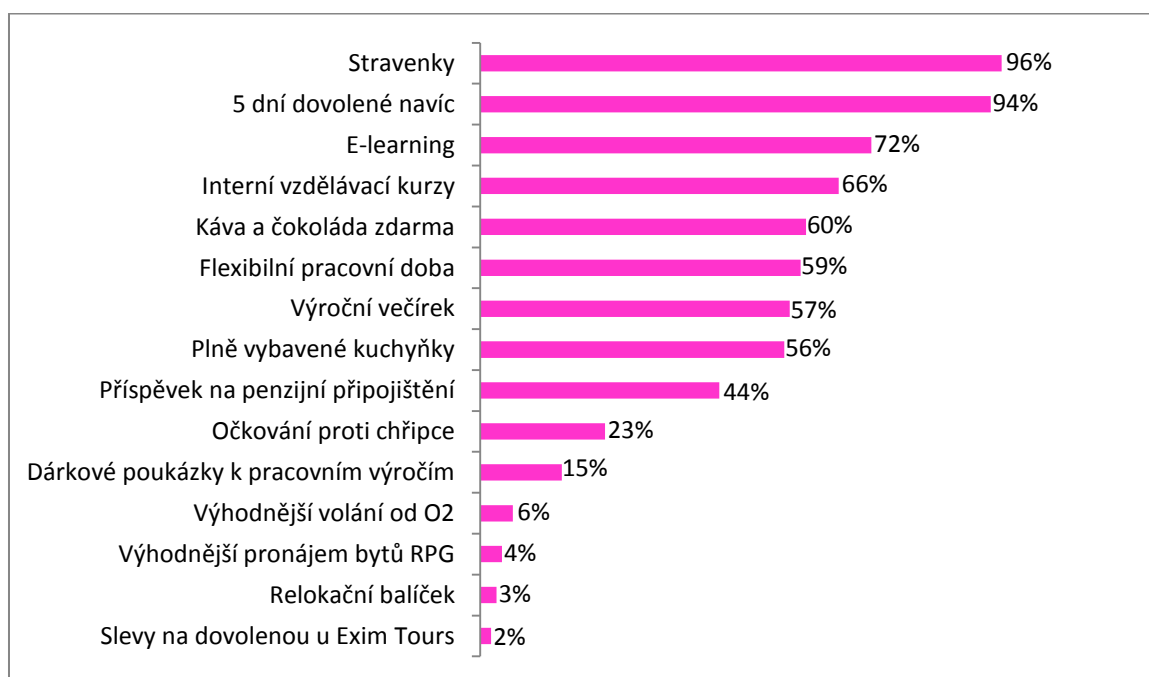


Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

V další části dotazníku zaměstnanci odpovídali na otázku, které z uvedených benefitů již někdy využili nebo využívají. Cílem tedy bylo zjistit, které benefity jsou nejvíce využívány

a preferovány, viz Graf 4.7. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že nejvíce využívaným benefitem jsou stravenky, které využívá 96 % dotazovaných zaměstnanců. Hned na druhém místě se umístil benefit 5 dní dovolené navíc, který využívá 94 % dotazovaných zaměstnanců. Následoval benefit E-learning, jež využívá 72 % dotázaných a interní vzdělávací kurzy využívány 66 % zaměstnanců. Dále kávu a čokoládu zdarma využívá 60 % zaměstnanců, flexibilní pracovní dobu využívá 59 % zaměstnanců, výročního večírku se z dotazovaných zaměstnanců alespoň jednou zúčastnilo 57 % dotazovaných. Plně vybavené kuchyňky využívá 56 % zaměstnanců, příspěvek na penzijní připojištění využívá 44 % zaměstnanců, možnost očkování proti chřipce pak 23 % zaměstnanců. Dárkové poukázky k pracovním výročím mělo možnost využít již 15 % dotazovaných. Méně využívané jsou zaměstnanecké benefity ve formě výhodnějšího volání od O2, výhodnější pronájmy bytů RPG, relokační balíček a slevy na dovolenou u Exim Tours.

Graf 4.7 – Procentní vyjádření využívání benefitů dotazovaných respondentů



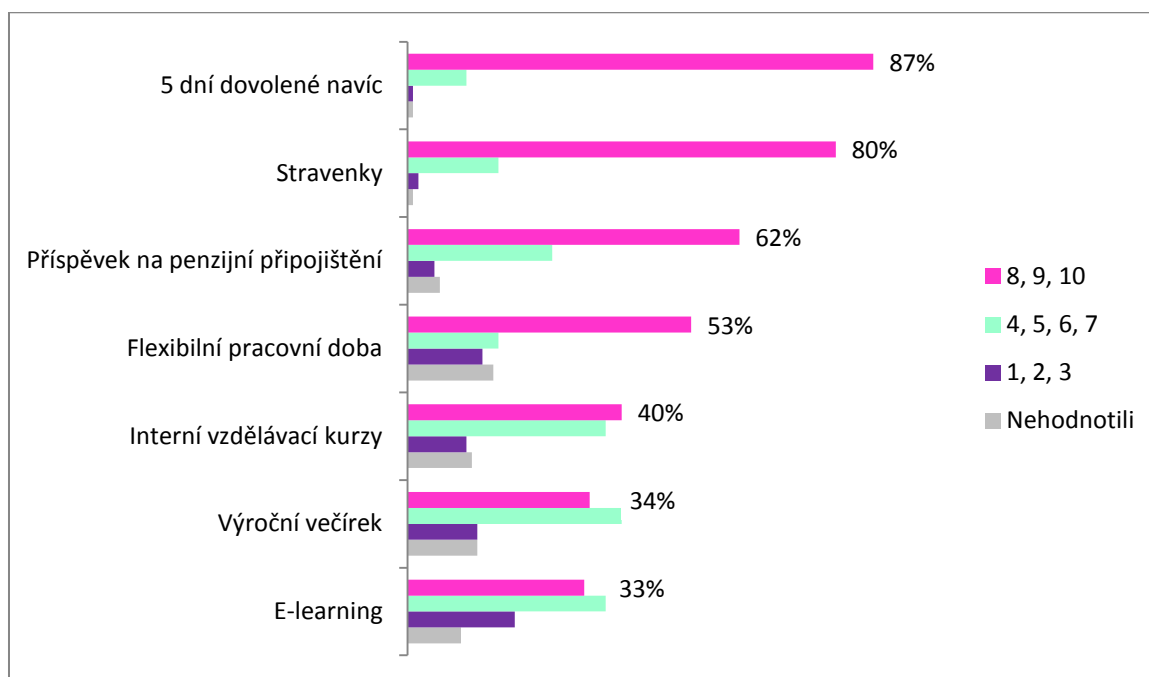
Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Dalším úkolem dotazovaných respondentů bylo ohodnotit uvedené zaměstnanecké benefity, a to konkrétně číselným ohodnocením od 1 po 10, přičemž 1 představovala nejhorší a 10 nejlepší benefit. Zaměstnanci tedy mohli daný benefit hodnotit čísly 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10. Výsledky hodnocení byly zpracovány do čtyř skupin. První, kde procentní vyjádření zaměstnanců zahrnuje ty, kteří daný benefit hodnotili nejlépe, čísla 8, 9 a 10. Druhé, kde zaměstnanci hodnotili daný benefit spíše průměrně, tedy čísla 4, 5, 6 a 7. Třetí skupin

zahrnuje zaměstnance, kteří hodnotili benefit ne příliš kladně či úplně záporně, čísla 1, 2 a 3. A poslední uskupení znázorňuje procentní vyjádření počtu zaměstnanců, kteří se hodnocení daného benefitu zdrželi a tedy jej nehodnotili.

V následujících dvou grafech jsou zaznamenány výsledky analýzy tohoto úkolu. Graf 4.8 prezentuje 7 nejlépe ohodnocených benefitů dotazovanými zaměstnanci. Procentní vyjádření je uvedeno pouze u ohodnocení daného benefitu číslem 8, 9, 10 a podle tohoto aspektu jsou také benefity seřazeny. Za nejlepší benefit považuje 87 % zaměstnanců benefit 5 dní dovolené navíc. Hned na druhém místě se umístilo poskytování stravenek, jež kladně ohodnotilo 80 % zaměstnanců. Tyto dva benefity tedy obsadily bezkonkurenčně první dvě příčky tohoto žebříčku. Na dalších pozicích se umístil příspěvek na penzijní připojištění, flexibilní pracovní doba, interní vzdělávací kurzy, výroční večírek a E-learning.

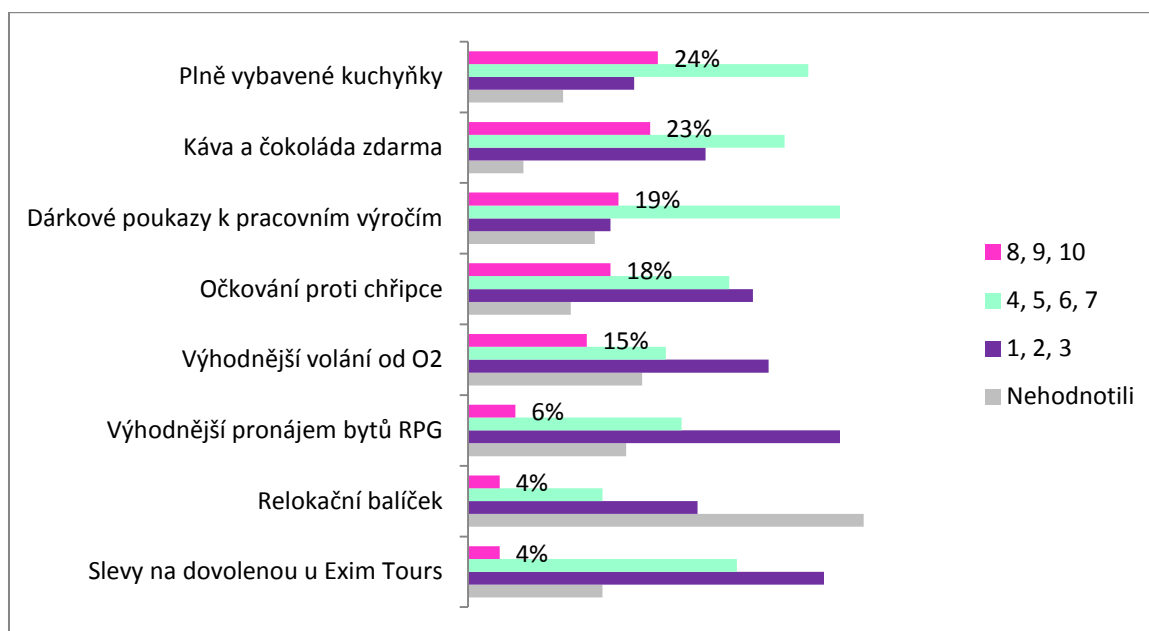
Graf 4.8 – 7 nejlépe hodnocených benefitů dotazovanými respondenty



Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

V Grafu 4.9 jsou pak zachyceny zbývající benefity, které se v hodnocení umístily za benefitem E-learning, seřazené opět podle ohodnocení dotazovaných zaměstnanců. Procentní hodnocení je zde opět uvedeno pouze u ohodnocení čísla 8, 9 a 10. Další místa obsadily tedy následující benefity, a to plně vybavené kuchyňky, káva a čokoláda zdarma, dárkové poukazy k pracovním výročím, dále očkování proti chřipce, výhodnější volání od O2 a výhodnější pronájem bytů RPG. Z šetření vyplynulo, že nejhůře hodnoceny benefit je relokační balíček a slevy na dovolenou od Exim Tours.

Graf 4.9 – Hodnocení zbylých benefitů dotazovanými respondenty

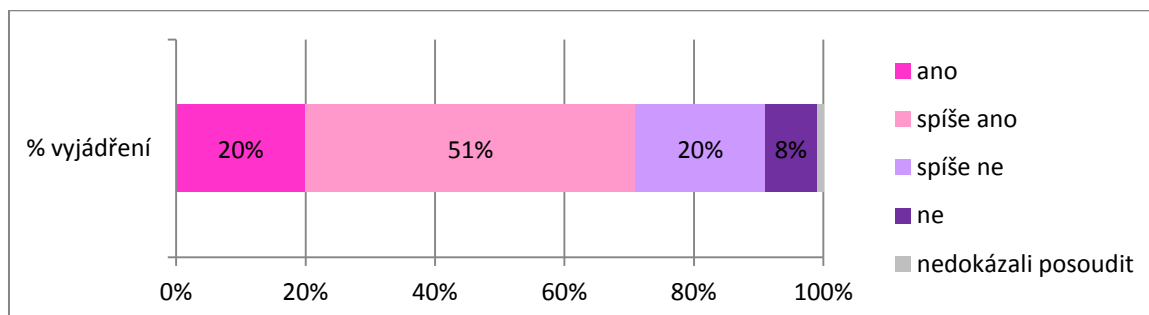


Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Následující otázka položená respondentům byla zaměřena na zjištění, zda jsou se stávající nabídkou zaměstnaneckých benefitů ve společnosti Okin BPO spokojeni či nikoliv, viz Graf 4.10. Analýzou získaných výsledů bylo zjištěno, že 20 % dotázaných zaměstnanců odpovědělo na tuto otázku „ano“, čímž tak vyjádřili svou jednoznačnou spokojenost s nabídkou benefitů svého zaměstnavatele. 51 % zaměstnanců zvolilo jako odpověď „spíše ano“ a 20 % pak odpověď „spíše ne“. Záporně, odpovědi „ne“ odpovědělo 8 % zaměstnanců. A dále 1 % dotazovaných pak nedokázalo nabídku benefitů ve firmě posoudit.

Podstatným zjištěním zde je, že stejné procento zaměstnanců, kteří vyjádřili naprostou spokojenost s nabídkou zaměstnaneckých benefitů, je stejné jako procento zaměstnanců, kteří se přiklání spíše k nespokojenosti s touto nabídkou.

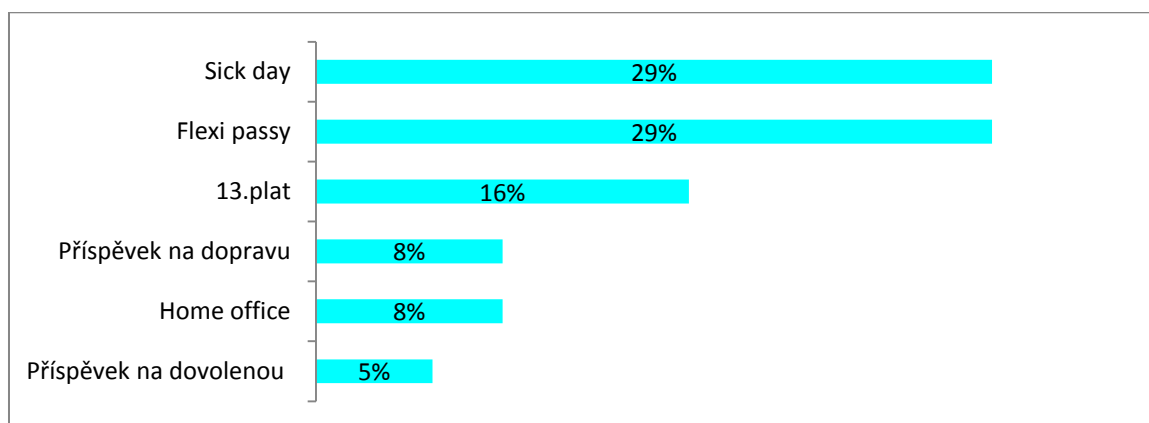
Graf 4.10 – Spokojenost dotazovaných respondentů s nabídkou benefitů v Okin BPO



Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Poslední otázka tohoto dotazníkového šetření byla, zda dotazované zaměstnance napadá benefit, který by uvítali v nabídce zaměstnaneckých benefitů společnosti. Byli tedy vyzváni, aby dané benefity uvedli, viz Graf 4.11. Jednoznačně se na prvním místě společně umístil benefit sick day a Flexi passy, jež by rádo využívalo 29 % zaměstnanců. Zaměstnanci u benefitu sick day uváděli, že by chtěli mít dny volna navíc pro případ nemoci. U benefitu Flexi passy pak uváděli, že by rádi dostávali poukázky např. na cvičení, sport, bazén, posilovnu, masáže, divadlo a kulturu. Dále 13.plat by uvítalo 16 % zaměstnanců. Příspěvek na dopravu 8 % zaměstnanců, stejně jako home office, kde zaměstnanci uváděli, že by chtěli mít možnost více tento benefit využívat. Příspěvek na dovolenou by chtělo 5 % zaměstnanců s tím, že nejčastěji uváděli to, že by více ocenili příspěvek na dovolenou než benefit ve formě slevy na dovolenou u Exim Tours.

Graf 4.11 – Benefity, které by dotazovaní respondenti uvítali



Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Shrnutí dotazníkového šetření

Hlavním cílem dotazníkového šetření bylo zjistit míru spokojenosti zaměstnanců se současnou nabídkou zaměstnaneckých benefitů ve společnosti Okin BPO. Analýzou poskytnutých dotazníků bylo zjištěno, že informovanost zaměstnanců o nabízených benefitech není příliš velká. Vypovídá o tom také fakt, že zaměstnanci nebyli schopni s jistotou říci, zda určitý benefit patří či nepatří do nabídky jejich zaměstnavatele. Dále bylo zjištěno, že nejvíce využívaným benefitem jsou stravenky a 5 dní dovolené navíc, které také zaměstnanci hodnotili jako nejlepší poskytované benefity ve společnosti. Z šetření vyplynulo, že více než polovina zaměstnanců je více či méně spokojena s nabídkou zaměstnaneckých benefitů. Co se týče benefitů, které by pak rádi navíc uvítali v nabídce, byly nejvíce preferovány benefity sick day a zavedení Flexi passů.

4.2 Návrhy a doporučení v oblasti zaměstnaneckých benefitů

Skladba zaměstnaneckých benefitů je velmi důležitou součástí odměňování zaměstnanců ve všech společnostech, pro které je důležité mít kvalitní a spokojené zaměstnance. Právě proto je tato část bakalářské práce zaměřena na navrhnutí optimálního a zároveň efektivního systému poskytování zaměstnaneckých benefitů pro společnost Okin BPO.

Ve společnosti jsou zavedeny dva informační systémy. V interním informačním systému BPO Portál mají zaměstnanci možnost sledovat aktuální nabízené benefity, není zde však možnost navolení si benefitů, které chce zaměstnanec čerpat ani přehled využitých benefitů zaměstnance, jeho funkce je tedy výhradně informační. Druhým systémem je webová aplikace WebTARGET, která sice umožňuje zaměstnanci nahlédnout do mnoha údajů, týkajících se zaměstnance samotného, jako například délka využití dovolené, avšak o čerpaných benefitech zde opět informace nenajde. Jde opět spíše o systém informačního charakteru. Chtějí-li tedy zaměstnanci využívat některý z benefitů, musejí ve většině případů vše vyřizovat přes požadavek na personálním oddělení.

Ve společnosti Okin BPO je zaměstnancům nabízena široká škála benefitů, jak již bylo řečeno v podkapitole 3.4, zaměstnanci mají možnost využívat pružnou pracovní dobu či home office, stravenky, příspěvek na penzijní připojištění, dárkové poukázky, čerpat týden dovolené navíc, využívat slevy z cen zájezdů, zvýhodněné telefonní sazby, dále slevy na pronájem bytů, mají možnost navštěvovat vzdělávací kurzy společnosti, nechat se očkovat proti chřipce a využívat kávomaty. Tyto benefity společnost poskytuje fixním způsobem, jsou tedy dostupné všem zaměstnancům po vypršení jejich zkušební doby a je pouze na nich, zda je čerpají či nikoliv. V případě vyšších pracovních pozic dostávají navíc ještě mobilní telefon, notebook nebo firemní automobil.

Jednou z možností inovace stávajícího systému poskytování zaměstnaneckých benefitů by byla změna fixního způsobu poskytování na flexibilní způsob poskytování, tedy zavedení Cafeteria systému, který by mohl také pomoci v lepší informovanosti zaměstnanců o nabízených benefitech.

4.2.1 Zavedení Cafeteria systému

Vlastní Cafeteria systém

Cafeteria systém má oproti fixnímu systému několik výhod. Každý zaměstnanec zde čerpá benefity podle svých vlastních preferencí. Pro zaměstnance by byl tedy celkový rozpočet stejný, nebo dokonce nižší než u fixního systému. Zaměstnanci by nebyli omezeni pouze nabídkou univerzálních benefitů. Jak dokonce tvrdí ředitel společnosti Benefit Management, která se zabývá správou a implementací systémů volitelných zaměstnaneckých výhod, v Cafeteria systému čerpá 100 % zaměstnanců 100 % rozpočtu. U fixních systémů vyčerpá většinou 80-100 % rozpočtu pouze 30-40 % zaměstnanců. Proto by mohlo být zavedení Cafeteria systému pro společnost Okin BPO finančně efektivnějším řešením.

Jak již bylo zmiňováno v podkapitole 2.4, důležité jsou při zavedení Cafeteria systému 3 kroky. Zásadní je správné počáteční vypracování a nastavení systému. Společnost Okin BPO by měla stanovit pravidla pro přidělování bodů zaměstnancům. Základem by byl fixní měsíční příděl bodů pro každého zaměstnance. Ten by splňoval jednu ze dvou klíčových funkcí Cafeteria systému, a to odměnu navíc za odvedenou práci. Dále by zaměstnancům byly přidělovány body nad rámec tohoto fixního měsíčního přídělů v závislosti na jejich pracovním výkonu a nasazení. Tímto by byla splněna druhá klíčová funkce Cafeteria systému, tedy motivace zaměstnanců. Množství přidělovaných bodů by musela společnost stanovit sama.

Příklad, který byl uveden v podkapitole 2.4, kdy zaměstnanec by měl na své pracovní pozici měsíčně jistých 20 bodů, dalších 5 bodů by mohl získat za práci nad rámec pracovních povinností a dalších 10 bodů za dokončení důležitého projektu.

Druhým krokem by pro společnost Okin BPO bylo stanovení zaměstnaneckých benefitů, které zařadí do nabídky. Společnost by se mohla inspirovat výsledky dotazníkového šetření. Podobné šetření by však bylo vhodné provádět v pravidelných intervalech např. 1 roku, vzhledem k tomu, že se preference zaměstnanců, ale i současné trendy v poskytování zaměstnaneckých benefitů mění, a také z důvodu, že do firmy přicházejí noví zaměstnanci.

Poslední krok je samotná realizace Cafeteria systému. Ve společnosti Okin BPO by mohli věnovat své úsilí vývoji vlastního podpůrného IT systému či aplikace. Ten by mohl fungovat jako samostatný nový systém nebo se stát součástí jednoho z již zavedených systémů, tedy BPO Portálu nebo WebTARGETU. Společnost by měla plně ve své

kompetenci správu tohoto systému, všechny nabízené odměny, přidělování bodů a úpravu cen.

Cafeteria systém přes externího dodavatele

V případě, že by se společnost Okin BPO chtěla vyhnout značné administrativní náročnosti, kterou představuje zavedení vlastního systému a s tím spojenému zatížení personálního oddělení, řešením by mohla být spolupráce s externím dodavatelem, který nabízí úplný Cafeteria systém prostřednictvím outsourcingu. Externí aplikace totiž bývají vhodnější pro větší společnosti, jako je Okin BPO, s počtem zaměstnanců nad 500. Dodavatelů, které by společnost mohla za tímto účelem oslovit, je v dnešní době na trhu mnoho.

Jako příklad možného dodavatele Cafeteria systému je zde uvedena společnost Cafeteria Systems, která zajišťuje ve spolupráci s externími dodavateli fungování internetové aplikace pro správu benefitů.

Jak aplikace funguje ze strany zaměstnavatele

Spolupráce začíná detailním konzultováním mezi poskytovatelem a příjemcem služby o vhodnosti jednotlivých benefitů pro firmu. Obě strany se dohodnou na konkrétním individuálním způsobu realizace spolupráce. Poskytovatel může také sám provést ve firmě průzkum, aby zjistil preference zaměstnanců týkající se odměňování. Společnost Okin BPO by následně importovala do aplikace Cafeteria Systems seznam zaměstnanců, způsob připisování finančních prostředků a všechny informace o výši odměn zaměstnanců, které by byly předem navrženy. Poté se společnost i její zaměstnanci stanou aktivními uživateli tohoto systému s přístupem do nabídky benefitů. Tato internetová aplikace je přirovnávána k internetovému obchodu a je spravována provozovatelem.

Jak aplikace funguje ze strany zaměstnance

Zaměstnanci se do internetového rozhraní Cafeteria Systems přihlásí skrze zasláné přihlašovací jméno a heslo. Zde mají zobrazenou nabídku benefitů, kterou si mohou podle vlastních kritérií sami filtrovat a efektivně tak vyhledávat položky, o které mají zájem. Dále je zde zobrazen počet kreditů, za které si mohou objednávat nabízené služby a produkty. Pro objednání stačí kliknout na příslušnou ikonu benefitu, pak se vygeneruje kód, který souží k identifikaci při odběru objednávky zaměstnancem u dodavatele. Před objednáním je však zaměstnanec ještě upozorněn na další důležité související informace, jako např. nemožnost

stornovat objednávku, nutnost objednat se k odběru služeb u dodavatele s časovým předstihem, speciální slevové akce, maximální počet kusů zboží k odběru, nestandardní podmínky objednání apod.⁵⁴

Přenechání správy Cafeteria systému externímu dodavateli má samozřejmě své výhody. Společnost by se nemusela starat o jeho pravidelné aktualizace, zajišťovat dodavatele, vyjednávat ceny apod. Mohla by si nechávat zasílat pouze vygenerované statistiky o průběhu odběrů benefitů. Dále fakt, že ne všichni zaměstnanci jsou české národnosti, je zde totiž zaměstnáno mnoho cizinců, navádí k možnosti objednání kompletního zaměstnaneckého rozhraní v jakémkoli cizím jazyce, kterou Cafeteria Systems samozřejmě nabízí, např. v angličtině, protože znalostí anglického jazyka disponují všichni zaměstnanci. To by přineslo zaměstnancům společnosti příjemný komfort.

Při rozhodování, zda je pro společnost zavedení flexibilního poskytování zaměstnaneckých benefitů, ať už to vlastního Cafeteria systému nebo ve spolupráci s externím dodavatelem, je nutné se zamyslet nad náklady, které na to bude muset společnost vynaložit. Zvážit všechny výhody a nevýhody.

4.2.2 Navrhované benefity

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že by zaměstnanci nejvíce uvítali benefit sick day a Flexi passy. Proto jsou tyto dva benefity navrhovány zařadit do nabídky zaměstnaneckých benefitů společnosti Okin BPO.

Sick day

Jedná se v podstatě o placené dny volna navíc v případě nemoci, tedy zdravotní volno s náhradou mzdy. Tento benefit je založen na tom, že včasné kratší léčení je výhodnější než dlouhodobá nemoc. Zaměstnanci by mohli čerpat tyto zdravotní dny volna na intenzivní léčení začínajícího nachlazení bez toho, aby museli řešit v případě tohoto náhlého onemocnění neschopenky od lékaře. Pro zaměstnance je to výhodné, protože se mohou vyhnout snížení mzdy v prvních dnech nemoci. Tento benefit velmi posiluje loajalitu zaměstnanců k firmě.

Společnosti by bylo navrhováno zavést 3 dny ročně k čerpání, jak tomu bývá ve větších společnostech. Záleží pak na rozhodnutí zaměstnavatele, jak vysoké peněžní plnění,

⁵⁴ Cafeteria Systems [online]. Dostupné z: <http://www.cafeteriasystems.cz/otazky-a-odpovedi/>

tedy náhradu mzdy zaměstnanci v těchto dnech poskytne. Navrhováno společnosti však je stanovit výši náhrady za toto zdravotní volno tak, že bude odpovídat výši mzdy, kterou by zaměstnanec jinak obdržel, nebýt této překážky v práci.

Flexi passy

Jako navrhovaná společnost, která se zabývá poskytováním Flexi passů, je zde uvedena společnost Sodexo Pass ČR, a.s. Tyto poukázky představují jeden z nejjednodušších způsobů příspěvku zaměstnancům na nejrůznější volnočasové aktivity, viz Obr. 4.1. Zaměstnanci je mohou využít např. na sportovní aktivity, vzdělávání, kulturu, na cestování a dovolenou v ČR i zahraničí, na nákup zdravotních potřeb, vitamínů či brýlí nebo je využít pro nadstandardní zdravotní péči či lázeňské pobyty. Mohou být v hodnotě 50 Kč, 100 Kč, 200 Kč, 500 Kč nebo 1 000 Kč. Přičemž poukázky tohoto charakteru jsou pro zaměstnance osvobozeny od odvodů na SP a ZP a také daně z příjmu.

Obr. 4.1 – Flexi Pass společnosti Sodexo Pass ČR, a.s.



Zdroj: Sodexo [online]. Flexi pass. Dostupné z: <https://www.mojesodexo.cz/cs/objednavka/nase-produkty/flexi-pass/>

Další možné navrhované benefity

Společnosti je dále doporučováno zvážit zavedení benefitu 13.plat a větší možnost využívání home office pro zaměstnance. Dále je doporučováno zvážit zavedení příspěvku na dopravu, čímž by se podle zaměstnanců zlepšila situace s parkováním před budovou sídla společnosti.

Stravenky v hodnotě 100 Kč

Společnost by se také mohla zaměřit na poslední trendy v poskytování benefitů, a to konkrétně v oblasti poskytování stravenek. Trendem současnosti ve větších společnostech se stává poskytování stravenek ve větší nominální hodnotě. V současné době dostávají zaměstnanci společnosti stravenky v nominální hodnotě 80 Kč. Společnosti je navrhováno

příspěvat na stravenky zaměstnancům ve výši maximálně uznatelného příspěvku, tedy 55 % z hodnoty stravenky. Pokud by s tímto společnost souhlasila, nejvýhodnější hodnota stravenky by pak byla 100 Kč.

S účinností od 1. 1. 2013 vyšla ve Sbírce zákonů vyhláška č. 472/2012, dle které byla zvýšená hodnota stravného na služebních cestách na 79 Kč. Od této hodnoty se odvíjí maximálně daňově uznatelná výše příspěvku na stravování. Ta činí 70 % ze 79 Kč což je 55,30 Kč. Společnost by hradila 55,30 Kč a zaměstnanec pak 44,70 Kč.

4.2.3 Návrh konkrétního efektivnějšího řešení pro společnost Okin BPO

Zvýšení informovanosti zaměstnanců

Společnost by se měla zaměřit na zvýšení komunikace se svými zaměstnanci. Pravidelně zjišťovat jejich spokojenost a preference v oblasti zaměstnaneckých benefitů a projevit tak zájem o jejich názor, např. prostřednictvím pravidelných průzkumů v intervalu 1 roku.

Navrhováno je pravidelné zasílání infomailů s aktuální nabídkou zaměstnaneckých benefitů společnosti, např. v intervalu 6 měsíců, které pomůže zajistit zvýšení informovanosti zaměstnanců v této oblasti. Navrhováno je i zasílání infomailů ve vazbě na konkrétní právě poskytovaný benefit, např. brzké konání výročního večírku, právě probíhané kurzy či možnost vyzvednutí stravenek připravených k dispozici zaměstnancům.

Tento způsob informování, tedy prostřednictvím infomailů, je považován za nákladově nejefektivnější řešení pro zvýšení informovanosti zaměstnanců, vzhledem k tomu, že společnosti tímto nevznikají žádné náklady.

Zavedení nového benefitu při zrušení dvou stávajících

Z dotazníkového šetření bylo zjištěno, že 33 % zaměstnanců je ve společnosti zaměstnáno 4 až 6 let. V případě převodu tohoto procenta na skutečný počet zaměstnanců, tedy 676, by tvořilo těchto 33 % zhruba 226 zaměstnanců. Společnost těmto zaměstnancům vyplatila či teprve vyplatí v rozmezí 3 let částku 1000 Kč jako dárkovou poukázku k pracovnímu výročí. Tato částka by byla 226 000 Kč. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že benefit dárkové poukázky k pracovním výročím nepatří mezi nejlépe hodnocené, proto by společnost mohla uvažovat o jeho zrušení. Zde by tedy byla úspora za 3 roky 226 000 Kč.

Z šetření bylo také zjištěno, že benefit očkování proti chřipce využilo již 23 % zaměstnanců, v přepočtu na celkový počet zaměstnanců je to 156 zaměstnanců. Dá se předpokládat, že tito zaměstnanci využívají tento benefit pravidelně. Společnost vyhrazuje částku 350 Kč ročně na jednoho zaměstnance. Proto částka vynaložená společností na tento benefit by tedy byla 54 600 Kč za rok a za tři roky přibližně 163 800 Kč. Tento benefit opět nepatří mezi nejlépe hodnocené benefity mezi zaměstnanci, proto by společnost mohla uvažovat o jeho zrušení. Úspora při zrušení tohoto benefitu by byla za 3 roky asi 163 800 Kč.

Celková úspora by byla za tři roky 389 800 Kč. Tyto ušetřené náklady by pak společnost mohla vynaložit na zařazení nového benefitu Flexi passy.

Z dotazníkového šetření lze dedukovat, že benefit Flexi passy by využilo 33 % zaměstnanců, v přepočtu na celkový počet zaměstnanců tedy 226 zaměstnanců. Společnost by tak mohla poskytovat např. Flexi passy v hodnotě 500 Kč pro jednoho zaměstnance ročně. Při využití 33 % zaměstnanců by daný náklad byl za 3 roky 339 000 Kč.

5 ZÁVĚR

Vhodné nastavení nabídky zaměstnaneckých benefitů je pro společnosti klíčové, aby si díky tomu zajistili nejen kvalitní a kvalifikované, ale hlavně spokojené zaměstnance. Společnosti se v dnešní době neustále snaží nabídnout svým zaměstnancům něco navíc, a i když to z pohledu společnosti může představovat značné úsilí, ne vždy to dokážou zaměstnanci patřičně ocenit. Aby byl systém poskytování benefitů opravdu efektivní, je nutný pravidelný monitoring zájmů zaměstnanců a také trhu, kde se neustále objevují nové trendy. Vždy je pro zaměstnance přitažlivější výběr z více benefitů, které jsou i dostatečně atraktivní a zaměstnanci u nich mají možnost svobodného výběru, než z nabídky univerzálních benefitů, které nabízí v dnešní době skoro všechny velké či malé společnosti.

Cílem této bakalářské práce bylo analyzovat současnou koncepci zaměstnaneckých benefitů ve společnosti Okin BPO a navrhnout dosud nevyužívané benefity a efektivní změny v poskytování těchto benefitů. Pro naplnění tohoto cíle byla v první části bakalářské práce nejprve provedena obecná charakteristika i konkrétní charakteristika jednotlivých zaměstnaneckých benefitů. Dále pak jejich význam, členění, způsoby poskytování, byly zmíněny současné trendy a v neposlední řadě i možná rizika benefitů.

Druhá část této práce byla zaměřena na seznámení se společností Okin Group, a.s. a její divizí Okin BPO. Byla zde popsána organizační struktura společnosti i struktura zaměstnanců. Následně byly představeny benefity, které společnost Okin BPO poskytuje svým zaměstnancům a uvedeny podmínky pro jejich čerpání. Dále byly zmíněny možnosti způsobu informování zaměstnanců o zaměstnaneckých benefitech.

Poslední částí byla samotná praktická aplikace ve společnosti Okin BPO. Byla prováděna formou dotazníkového šetření, jehož analýza měla pro naplnění cíle této bakalářské práce podstatný vliv. Díky položeným otázkám mohla být zjištěna míra informovanosti zaměstnanců o poskytovaných benefitech, nejvíce využívaný benefit mezi zaměstnanci, míra oblíbenosti jednotlivých benefitů, spokojenost či nespokojenost s nabízenými benefity a mohl být také vysloven názor zaměstnanců na to, který benefit by uvítali v nabídce navíc.

Z dotazníkového šetření pak vyplynulo, že informovanost zaměstnanců není na příliš vysoké úrovni. Nejvíce využívaným benefitem jsou stravenky a 5 dní dovolení navíc. Tyto dva benefity také zaměstnanci hodnotili jako nejlepší. Z šetření pak bylo zjištěno, že více než

polovina zaměstnanců je s nabídkou benefitů společnosti Okin BPO spokojena. A jako nový benefit by uvítali zaměstnanci nejvíce možnost využití benefitu sick day a poskytování Flexi passů. Na základě těchto zjištění byl pak společnosti navrhnut flexibilní způsob poskytování benefitů, tedy zavedení Cafeteria systému, byly doporučeny dva zmíněné benefity pro zařazení do nabídky zaměstnaneckých benefitů společnosti, doporučeno zvážení dalších možných benefitů a dále doporučen návrh konkrétního efektivnějšího řešení.

Seznam použité literatury

Knižní publikace

HORVÁTHOVÁ, Petra a Andrea ČOPÍKOVÁ, *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2010. 142 s. ISBN 978-80-248-2264-8.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňové řešení*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 148 s. ISBN 978-80-7400-301-1.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 2. vyd. Praha: ASPI, 2008. 156 s. ISBN 978-80-7357-368-3.

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. 1. vyd. Praha: Leges, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.

Zákony a vyhlášky

Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 472/2012 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

Internetové zdroje

Businessinfo [online]. Odměňování zaměstnanců - trendy u zaměstnaneckých benefitů. 2012. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/odmenovani-zamestnancu-trendy-u-benefifu-2880.html>

Cafeteria Systems [online]. Dostupné z: <http://www.cafeteriasystems.cz/otazky-a-odpovedi/>

Obchodní rejstřík a Sběrka listin [online]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-vypis?subjektId=isor%3a100034820&typ=full&klic=f8gsbe>

Okin [online]. Historie společnosti. Dostupné z: <http://www.okin.eu/historie-spoleAEnosti.html>

Okin [online]. Skupina Okin. Dostupné z: <http://www.okin.eu/skupina-okin.html>

Okin BPO [online]. Některá základní fakta. Dostupné z: <http://www.okinbpo.com/>

Okin Facility [online]. Facility management. Dostupné z: <http://www.okinfacility.cz/facility-management.html>

Realit [online]. Dostupné z: <http://www.realit.cz/aktualita/prvnim-najemcem-budovy-nordica-ostrava-bude-firma-okin-group>

Sodexo [online]. Flexi pass. Dostupné z: <https://www.mojesodexo.cz/cs/objednavka/nase-produkty/flexi-pass/>

Sodexo [online]. Moderní trendy a vývoj v oblasti zaměstnaneckých benefitů. 2005. Dostupné z: <http://www.sodexo.cz/czcz/media/napsali-o-nas/financni-management.asp>

ZIKMUND, Martin. Internetový časopis BusinessVize.cz [online]. Cafeteria systém – odměny pro zaměstnance podle jejich gusta. 2010. Dostupné z: <http://www.businessvize.cz/motivace/cafeteria-system-odmeny-pro-zamestnance-podle-jejich-gusta>

Interní dokumenty společnosti

Manuál pro zaměstnance

Seznam zkratek

apod. – a podobně

atd. – a tak dále

atp. – a tak podobně

a.s. – akciová společnost

BPO – business proces outsourcing

CZ – Czech republic

ČR – Česká republika

DPH – daň z přidané hodnoty

ESC – Evropská asociace služeb zákazníkům

FKSP – fond kulturních a sociálních potřeb

IT – informační technologie

Kč – korun českých

L – Level, Levels

např. – například

Obr. – obrázek

odst. – odstavec

PC – Personal Computer

PHM – pohonné hmoty

písm. – písmeno

SIM - Subscriber Information Module

SP – sociální pojištění

s.r.o. – společnost s ručením omezeným

Tab. – tabulka

tzv. – takzvaně

ÚP – úřad práce

ZP – zdravotní pojištění

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 10. 5. 2013

.....*Tereza Maierová*.....
jméno a příjmení studenta

Seznam příloh

Příloha č. 1 - Dotazník